



**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR DALAM
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA GUNA MENUNJANG
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA II (PTPN II) KEBUN TANDEM**

SKRIPSI

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

Oleh:

ADEK TRISMA DINA

NPM: 1415310226

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ABSTRAK

PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang sektor perkebunan karet, mulai dari pembibitan karet, sampai penyadapan getah karet (lateks). Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah secara simultan dan parsial terdapat pengaruh kompensasi, *reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem. Berdasarkan hasil penelitian uji bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar sebesar 176.972 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 176.972 > F_{tabel} 2,70 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi, *Reward* dan *Punishment* secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji parsial variabel Kompensasi nilai t_{hitung} 4.389 > t_{tabel} 1.985 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima. Variabel *Reward* nilai t_{hitung} 7.630 > t_{tabel} 1.985 dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima. Dan variabel *Punishment* nilai t_{hitung} 4.493 > t_{tabel} 1.985 dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima.

Sedangkan Koefisien determinasi pada besarnya adjusted R square sebesar 0,846 hal ini berarti 84,6% variasi Produktivitas Kerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kompensasi, *Reward* dan *Punishment* sedangkan sisanya ($100\% - 84,6\% = 15,4\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

Kata Kunci : Kompensasi, Reward, Punishment Dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

PT. Nusantara Plantation II (PTPN II) Tandem Garden is a State-Owned Enterprise engaged in the rubber plantation sector, ranging from rubber nurseries, to tapping rubber latex. The problem in this research is whether there are simultaneous and partial effects of compensation, reward and Punishment on employee work productivity at PT. Nusantara II Plantation (PTPN II) Tandem Garden. Based on the results of the research test that the F test produces an Fcount value of 176,972 with a significant level of 0.00. Because Fcount 176,972 > Ftable 2,70 and significant probability is much smaller than 0,05 which is 0,00 < 0,05, then the regression model can be said that Compensation, Reward and Punishment simultaneously and significantly affect Work Productivity

The partial test results of Compensation variable value t count 4.389 > t table 1.985 with a significant 0.000 < 0.05, meaning that partially there is a positive and significant influence of Compensation on Employee Productivity means Hypothesis (H2) previously received. Variable Reward value of tcount 7,630 > t table 1,985 with significant 0,000 > 0,05, meaning partially there is no significant and significant effect of Reward on Employee Productivity means Hypothesis (H2) previously received. And Punishment variable value of t count 4.493 > t table 1.985 with significant 0.000 > 0.05, meaning that partially there is influence and significance of Punishment on Employee Productivity means Hypothesis (H2) previously received.

While the coefficient of determination on the adjusted R square amount of 0.846 this means 84.6% variation in Employee Work Productivity which can be explained by the independent variables Compensation, Reward and Punishment while the rest (100% - 84.6% = 15.4%) can explained by other independent variables.

Keywords: Compensation, Reward, Punishment and Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guna Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nur Afrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Muhammad Dharma Tuah Putra Nst, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah banyak memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Bapak Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lam.

Medan, September 2018

Penulis

(Adek Trisma Dina)

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	11
1. Disiplin Kerja	11
2. Kompensasi	13
3. Reward.....	20
4. Punishment	28
5. Produktivitas Kerja	31

B. Penelitian Sebelumnya	38
C. Kerangka Konseptual	40
D. Hipotesis	41

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	43
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	52
1. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II).	52
2. Visi dan Misi	54
3. Struktur Organisasi.....	55
4. Penyajian Data.....	58
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	79
6. Teknik Analisis Data	81
7. Analisis dan Evaluasi	85
8. Pengujian Hipotesis	85
B. Pembahasan Hasil Penelitian	91
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem	91
2. Pengaruh Reward terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem	92
3. Pengaruh Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem	93

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	38
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun Ajaran 2017/2018	42
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	59
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	59
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	60
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	60
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	61
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	61
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	62
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	62
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.9.....	63
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.10.....	63
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	64
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	64
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	65
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	65
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	66
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	66
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	67
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	67
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.9.....	68
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.10.....	68
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang X3.1.....	69
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang X3.2.....	69
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang X3.3.....	70
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang X3.4.....	70
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang X3.5.....	71
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang X3.6.....	71
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang X3.7.....	72
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang X3.8.....	72
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang X3.9.....	73
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang X3.10.....	73
Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	74
Tabel 4.32	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	74
Tabel 4.33	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	75
Tabel 4.34	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	75
Tabel 4.35	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	76
Tabel 4.36	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	76
Tabel 4.37	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	77
Tabel 4.38	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	77
Tabel 4.39	Hasil jawaban responden tentang Y.9.....	78

Tabel 4.40	Hasil jawaban responden tentang Y.10.....	78
Tabel 4.41	Hasil Uji Validitas	79
Tabel 4.42	Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4.43	Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.44	Hasil Descriptive Statistics	85
Tabel 4.45	Hasil Uji F.....	86
Tabel 4.46	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4.47	Hasil Uji-t	88
Tabel 4.48	Hasil Uji Determinasi.....	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Jenis Kompensasi	15
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara II (Persero).....	55
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas.....	82
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastitas	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Setiap perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan untuk mencapai profit yang optimal. Faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan tersebut dalam hal ini, yang paling utama adalah modal, alat produksi, sumber daya alam serta ditunjang oleh sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau karyawan yang merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengawasi jalannya kegiatan dalam suatu perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena faktor manusia merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu perusahaan, sehingga tanpa didukung oleh tenaga kerja suatu perusahaan tidak akan menghasilkan suatu produk apapun, oleh karena itu, keberadaannya haruslah menjadi perhatian bagi perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Pengelolaan akan sumber daya yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan dan dapat disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Hasibuan (2013:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian tersebut, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengelola karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat, yang akhirnya pencapaian target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan tercapai secara optimal. Tercapai tidaknya target produksi tergantung kepada sumber daya manusianya.

Indikasi terjadinya penurunan produktivitas kerja dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu perusahaan yang menunjukkan indikasi penurunan produktivitas yakni PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem. Pada tahun 2016 produktivitas perusahaan ini mengalami fluktuasi realisasi hasil produksi, yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem Tahun 2016.

Bulan	Jumlah kg					
	Jumlah Target Produksi	Jumlah Realisasi Produksi	Tingkat Pencapaian Target (%)	Jumlah Karyawan (Orang)	Target Produktivitas Karyawan (Produksi / Karyawan)	Tingkat Realisasi Karyawan (Produksi / Karyawan)
Jan	37.500	31.863	84,968	96	390,625	331,906
Feb	37.500	34.158	91,088	96	390,625	355,812
Mar	48.500	44.145	91,021	96	505,208	459,844
April	46.000	57.746	125,535	96	479,167	601,521
Mei	50.000	55.897	111,794	96	520,833	582,260
Juni	49.000	47.257	96,443	96	510,417	492,260
Juli	40.000	28.213	70,533	96	416,667	293,885
Agsts	27.000	21.873	81,011	96	281,250	227,844
Sept	27.000	15.271	56,559	96	281,250	159,073
Okt	23.000	26.805	116,543	96	239,583	279,219
Nov	34.000	40.568	119,318	96	354,167	422,583
Des	39.000	38.118	97,738	96	406,250	397,062
Jumlah			1142,551		4776,042	4603,271
Rata-rata			95,213		398,003	383,606

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem, 2018

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dilihat masih banyak target produksi perbulan yang diharapkan oleh perusahaan untuk tahun 2016 belum terealisasi hingga 100%, bahkan hanya empat bulan pada tahun 2016 yang hasilnya mencapai target yaitu pada bulan: April, Mei, Oktober, dan November. Tingkat pencapaian target produksi rata-rata hanya 95,21% per bulan. Sedangkan tingkat pencapaian target produksi yang diharapkan perusahaan sebesar 100%. Target produksi yang tidak tercapai rata-rata sebesar 4,79%. Target tingkat produktivitas karyawan juga tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Tingkat produktivitas karyawan untuk realisasi hanya 383,606 kg kering per karyawan sedangkan tingkat produktivitas yang diharapkan karyawan adalah 398,003 kg kering per karyawan.

Hal ini disebabkan, disiplin kerja karyawan merupakan indikasi terjadinya penurunan produktivitas kerja dan mengakibatkan tidak terealisasinya target sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.

PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang sektor perkebunan karet, mulai dari pembibitan karet, sampai penyadapan getah karet (lateks). Berdasarkan sumber Puslit Karet Medan, Indonesia merupakan negara ke dua dari negara Thailand dalam produksi karet utama dunia dan pangsa pasar ekspor penghasil karet utama dunia.

Maka dari itu peran sumber daya manusia (karyawan) yang produktif dan berkualitas sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas, berbagai cara harus ditempuh oleh pihak perusahaan agar karyawan bersedia dan ikhlas melaksanakan pekerjaannya tanpa paksaan manajemen. Salah satunya dengan

menerapkan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Secara finansial, kesejahteraan karyawan bagian penyadap PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem cukup terpenuhi namun dari segi kedisiplinan karyawan bagian penyadap perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik, adanya kemangkiran waktu kerja, yang seharusnya karyawan bekerja 8 jam/hari kemungkinan ada yang bekerja di bawah 8 jam/hari, meninggalkan tempat tanpa izin, tidak tuntas pungutan lateks, tidak jujur, tidak masuk kerja tanpa izin, dan mencampuri air (lateks dicampuri dengan air). Jadi dengan adanya karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan tugasnya, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan, kemudian Hasil kerja karyawan masih ada yang mengalami penurunan di mana sering terjadinya pekerjaan yang terlambat untuk diselesaikan. Pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal disebabkan pimpinan masih ragu-ragu dalam pengambilan keputusan. Pencapaian atas target kerja masih mengalami hambatan disebabkan kurangnya fasilitas pendukung. Standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan disebabkan sering berubahnya peraturan-peraturan di perusahaan dan Pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal diselesaikan disebabkan karena masih belum sesuai antara kemampuan atau skill pekerja dengan jabatan yang di berikan padanya.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang dipergunakan per satuan waktu. (*Output*) dalam hal ini adalah efektivitas keluaran (pencapaian hasil kerja yang maksimal), yang mencakup target produksi sedangkan *input* yang dimaksud

Adalah efisiensi yang mencakup waktu kerja dalam satuan waktu tertentu. Semakin besar hasil keluaran atau hasil yang diperoleh dengan menggunakan masukan tetap, maka dapat dikatakan terjadi peningkatan produktivitas, sebaliknya semakin kecil output yang diperoleh dengan masukan tetap maka akan terjadi penurunan produktivitas.

Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi maka perlu diperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2015:74), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain :

- (1) Sikap mental (motivasi kerja; disiplin kerja; etos kerja),
- (2) Pendidikan,
- (3) Keterampilan,
- (4) Manajemen,
- (5) Tingkat penghasilan,
- (6) Gizi dan Kesehatan,
- (7) Jaminan sosial,
- (8) Lingkungan dan Iklim Kerja,
- (9) Sarana Produksi,
- (10) Teknologi,
- (11) Kesempatan Berprestasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut banyak cara yang dapat ditempuh oleh pihak perusahaan agar karyawan bersedia dan ikhlas melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar tanpa

adanya paksaan manajemen sehingga mempunyai dedikasi yang tinggi untuk perusahaan.

Salah satu cara yang ditempuh adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan dan menerapkan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana dinyatakan oleh Sinungan (2017:148) disiplin mendorong produktivitas/ disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Disiplin kerja karyawan merupakan sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diembangkannya tanpa paksaan manajemen. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu, apabila dalam suatu perusahaan karyawannya kurang disiplin dalam melakukan tugasnya, maka akan berpotensi terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan sangat penting bagi produktivitas kerja karyawan. Khususnya di PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guna Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem”.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Hasil kerja karyawan masih ada yang mengalami penurunan di mana sering terjadinya pekerjaan yang terlambat untuk diselesaikan,
- b. Pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal disebabkan pimpinan masih ragu-ragu dalam pengambilan keputusan
- c. Pencapaian atas target kerja masih mengalami hambatan disebabkan kurangnya fasilitas pendukung
- d. Standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan disebabkan sering berubahnya peraturan-peraturan di perusahaan
- e. Pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal diselesaikan disebabkan karena masih belum sesuai antara kemampuan atau skill pekerja dengan jabatan yang di berikan padanya.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka dibatasi masalah pada masalah yang berhubungan dengan kedisiplinan kerja yaitu kompensasi, *Reward* dan *Punishment* dan produktivitas kerja

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah secara simultan terdapat pengaruh kompensasi, *reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem
2. Apakah secara parsial terdapat pengaruh kompensasi, *reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai :

- a. Pengaruh kompensasi, *reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem
- b. Pengaruh kompensasi, *reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.

b. Bagi PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem.

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah atau kegagalan yang terjadi pada kedisiplinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian akan memudahkan pencarian alternatif pemecahan masalah-masalah tersebut.

c. Bagi dunia Akademik

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi mengenai kedisiplinan dan produktivitas kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Ruminis Siahaan (2008) yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan, sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guna Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana dengan jumlah seluruhnya 3 (dua) variabel. Sedangkan

dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.

2. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas (*Reward* dan *Punishment*) dan 1 (satu) variable terikat (Disiplin Kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu variabel kompensasi, *reward* dan *Punishment*, serta pengawasan serta 1 (satu) variable terikat yaitu Produktivitas Kerja.
3. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 60 karyawan sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 97 karyawan sebagai responden.
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2008 sedangkan penelitian ini tahun 2017/2018.
5. **Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut Siagian (2008:67). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2017:56).

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Dharma, 2013:51) adalah:

1). Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan.

Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan

pelanggaran jam Istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan.

4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

Adapun peraturan yang berkaitan dengan disiplin, antara lain :

- 1) Peraturan jam masuk, pulang kerja dan istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit-unit kerja
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam melakukan pekerjaannya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut

(Fathoni, 2016:44):

- 1) Kompensasi.
- 2) *Reward* (Penghargaan)
- 3) *Punishment* (Hukuman)
- 4) Keadilan.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas.

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah menetapkan kompensasi yang memenuhi persyaratan, adil dan layak. Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang dalam bekerja karena dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja mereka. Perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang layak bagi karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja dan pada akhirnya tujuan atau sasaran perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Karena disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2010: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

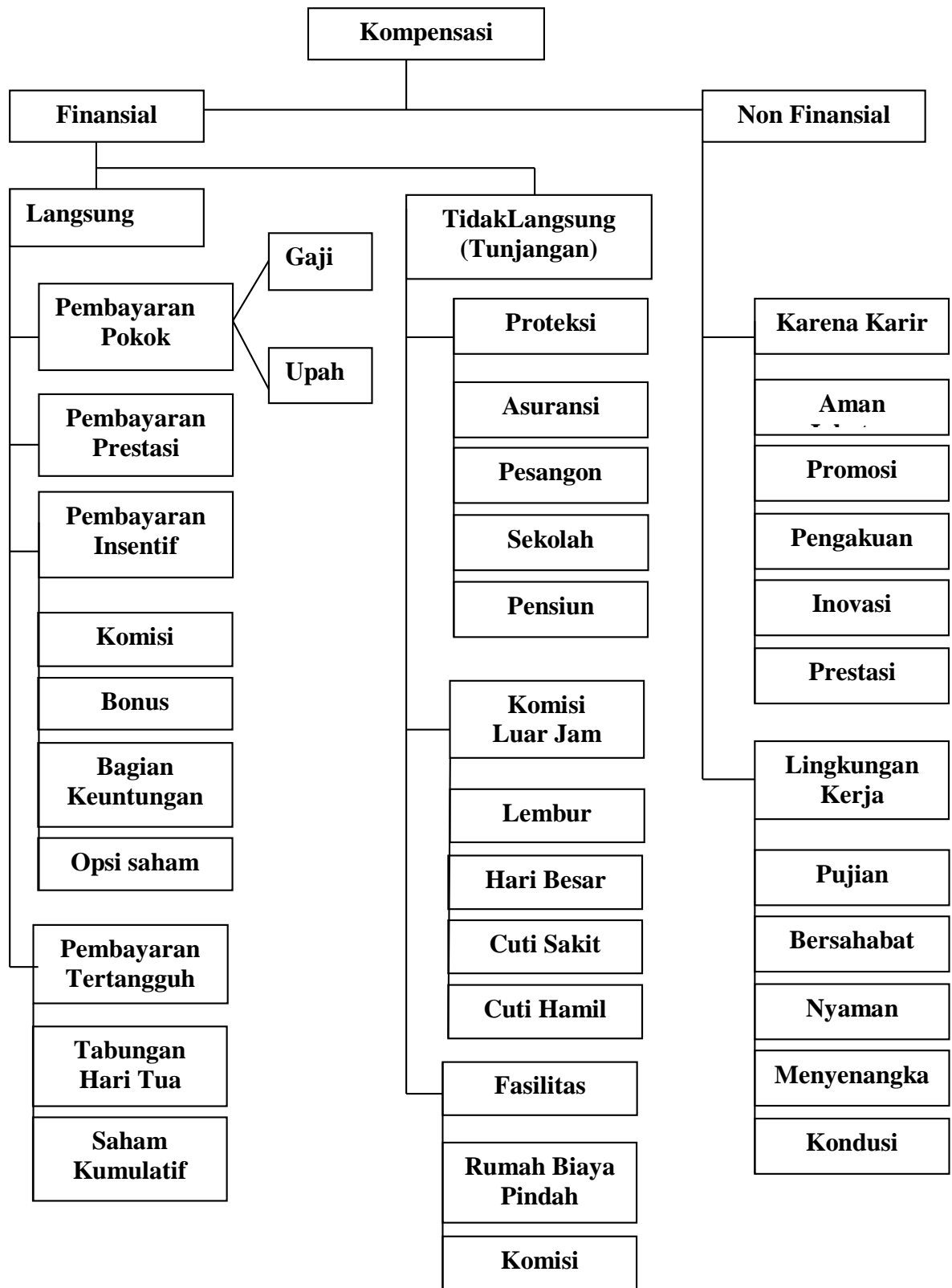
Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah menetapkan kompensasi yang memenuhi persyaratan, adil dan layak. Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang dalam bekerja karena dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja mereka. Perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang layak bagi karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja dan pada akhirnya tujuan atau sasaran perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Karena disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas.

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan, dengan rincian seperti pada gambar 2.1.

Gambar 2.1. Jenis Kompensasi



Sumber : Veithzal Rivai (2014:358)

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2013:121), pada dasarnya meliputi:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mantaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

c. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu system kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Menurut (Gugup Kismono, 2011:178), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

1) Kompensasi *Finansial*.

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu : Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin

tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya.

Kompensasi tidak langsung berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.

2) Kompensasi *Non Finansial*.

Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu : Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

d. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor –faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin sedikit baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

3) Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasinya semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

4) Produktifitas kerja karyawan

Jika produktifitas karyawan baik dan banyak maka tingkat kompensasi semakin besar.

5) Pemerintah dengan undang –undang dan Kepres

Pemerintah dengan undang –undang dan Kepres menetapkan besarnya batas upah / balas jasa minimum.

6) Biaya hidup / *cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji /balas jasanya akan semakin besar, karena kecukupan dan keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati posisi *full employment*.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

11) Tetapi, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial kecelakannya) kecil, tingkat, upah / balas jasanya relatif rendah.

Faktor –faktor yang dijelaskan di atas dapat mempengaruhi besar / kecilnya tingkat upah / kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak baik dan kepuasan kerjanya tercapai.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014:125) indikator kompensasi karyawan yaitu:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
- 4) Fasilitas yang memadai.

3. Reward

a. Pengertian Reward

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam

hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoyo, 2015:91).

Menurut Eni Nurmiyati (2008:124) *Reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Mangkunegara, (2010:123), *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan *reward* kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian *reward* karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan.

Reward ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu (Martin Leman, 2010:124). *Reward* biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Suatu *reward* kadang – kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah pulitzer untuk *reward* dibanding literatur. *Reward* bisa juga diberikan oleh masyarakat karena pencapaian seseorang tanpa hadiah apa-apa.

Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (*non-material insentif*) Danim (2014:43).

b. Fungsi dan Tujuan Reward

Menurut Handoko (2010) mengemukakan beberapa fungsi *reward* sebagai berikut:

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

Adapun tujuan *reward* seperti yang dikemukakan oleh Manullang, (2014:45) menyatakan tujuan reward adalah sebagai berikut :

1. Menarik seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan agar tetap mau bekerja di perusahaan.
3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan – penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan – tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan reward adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan – ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar – benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

Baik *reward intrinsik* maupun *reward ekstrinsik*, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan (Ivancevich, 2017:65) yaitu:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.

3. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
4. Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
5. Bersaing dalam keunggulan kompetitif
6. Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
7. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

c. Bentuk – bentuk *Reward*

Menurut Ivancevich, (2016:226) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Penghargaan *ekstrinsik* (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.
 - a) Penghargaan finansial:
 - 1). Gaji dan upah 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. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
 - 2). Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, 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 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.

2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

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.

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.

Menurut Mahsun (2016:112), pada dasarnya ada dua tipe *reward* :

a. *Sosial Reward*

Social reward adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan factor extrinsic reward yang diperoleh dari lingkungannya, seperti financial materi, dan piagam penghargaan.

b. *Psychic Reward*

Psychic Reward datang dari self esteem (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai, psychic reward adalah intrinsic reward yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

d. Alternatif Norma Pemberian *Reward*

Reward dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Menurut Mahsun (2016:112) terdapat empat alternatif norma pemberian *reward* agar dapat digunakan untuk memicu kinerja dan produktivitas pegawai, yaitu :

1. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi.

2. *Equity* (keadilan). *Reward* harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka rewardnya

juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka rewardnya juga akan rendah.

3. *Equality* (kemerataan) *Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.

4. *Kebutuhan*. Alokasi *reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

e. Indikator *Reward*

Menurut Siagian (2016:52) rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

1. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya.

2. Upah

Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung berhubungan dengan kepuasan kerja, namun kepuasan itu tidak semata-mata karena upah. Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya.

3. Peluang

Promosi. Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan. yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Adanya kesiapan karyawan untuk berkompetisi secara sehat dengan karyawan lainnya dalam kesempatan untuk promosi, upaya dan inovatif dengan dukungan pimpinan merupakan indikator keberhasilan sistem reward dan *punishment*.

4. Pengawasan

Pengawasan, dari dua dimensi pengawasan yaitu *employee centeretness* dan partisipasi, situasi kerja sama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Kategori keberhasilan reward dan *punishment* dapat dilihat dari terintegrasinya pengawasan.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja, secara alami kondisi rekan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja karyawan didalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya yang di kategorikan sistem reward dan *punishment* dapat dilihat pada adanya kerja sama, baik sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

4. *Punishment*

a. Pengertian *Punishment*

Secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. *Punishment* mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan (Tirtaatmidjaja, 2010:63). Pendapat tersebut senada dengan (Ali, 2016:42) yang mengatakan bahwa *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya perilaku tertentu. Hal ini merupakan strategi manajerial yang semakin banyak digunakan (ivancevich, 2006:224). Diantaranya faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipertimbangkan sebagai hukuman ialah kritik oleh atasan atau diturunkannya jabatan.

Pada beberapa, kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang sama berikutnya.

Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman memaksakan dampaknya atas perilaku dengan melemahkan

hubungan antara stimulus dan tanggapan. Hukuman tidak berdampak melemahkan tanggapan secara langsung, hal itu merupakan dampak tidak langsung. Langkah- langkah tersebut bertujuan untuk meminimalisasi pelanggaran dan memperbaiki kinerja pegawai agar tercipta produktivitas yang semakin tinggi.

b. Fungsi dan Tujuan *Punishment*

Menurut Soekanto (2009:14), *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*. Ada beberapa fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Membatasi perilaku.
2. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan
3. Bersifat mendidik.
4. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Adapun beberapa tujuan *punishment* adalah sebagai berikut:

1. Mengatur tata tertib dalam organisasi secara damai dan adil.
2. Mengabdikan tujuan organisasi yang intinya mendatangkan kemakmuran dan keteraturan anggotanya.

c. Jenis-jenis *punishment*

Menurut Rivai (2015:450) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis :
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
2. Hukuman 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. Hukuman 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

d. Indikator-indikator *Punishment*

Menurut Siagian (2016:141) terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena

jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan punishmentnya.

2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.

Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

5. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Menurut Hasibuan (2013: 127) mengungkapkan bahwa produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2013:8.4).

Sinungan (2015: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

2) Kelompok kedua

- a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
- b) Keaneka ragam tugas
- c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
- d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2013: 8.4).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan

tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Simanjutak (2015: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri. Sedangkan menurut Cahyono dan Indira, (2017: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat.

- 2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut melaksanakan standar (Sinungan , 2015: 262).

Menurut Simamora (2014: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan..
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja Menurut Sinungan (2015:

126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2014: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Banyak factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2009;94), Indikator -Indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan terus menerus,

yaitu upaya peningkatan produktifitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Peningkatan hasil mutu pekerjaan.

Peningkatan hasil mutu pekerjaan dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi.

3. Pemberdayaan sumber daya manusia.

Memberdayakan sumber daya manusia mengandung kiat untuk : (a) mengakui harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia,; (b) manusia memiliki hak-hak asasi manusia; (c) penerapan gaya manajemen yang partisipatif.

4. Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan.

Kondisi fisik tempat yang menyenangkan memberikan kontribusi yang nyata dalam peningkatan produktivitas kerja.

5. Umpan balik.

Pelaksanaan tugas dan karier karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Jauhary (2008)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambuatan	Variabel Independen Reward dan Punishment Variabel Dependen Disiplin Kerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama Reward dan punishment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja
2.	Novita Dwi Jayanti	Peran reward and Punishment Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang)	Variabel Independen Reward dan Punishment Variabel Dependen Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward and punishment sama-sama berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai

3.	Ainun Mamnuah (2006)	Studi Empiris Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Variabel Independen Sistem Kompensasi Variabel Dependen Disiplin Kerja	Dari hasil perhitungan secara parsial maupun simultan diketahui bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
4	Abdul Ghani Adhim (2011)	Peran Pemberian Kompensasi dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Variabel Independen Kompensasi dan Semangat Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompensasi, dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Pos Malang terbukti secara statistik. Dari hasil uji parsial diketahui Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Yulianti (2012)	Studi Empiris Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen Kompensasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan	ari hipotesis yang telah diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan menyebutkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dimana pengaruhnya adalah sebesar 77%

Sumber : Diolah Penulis, 2018

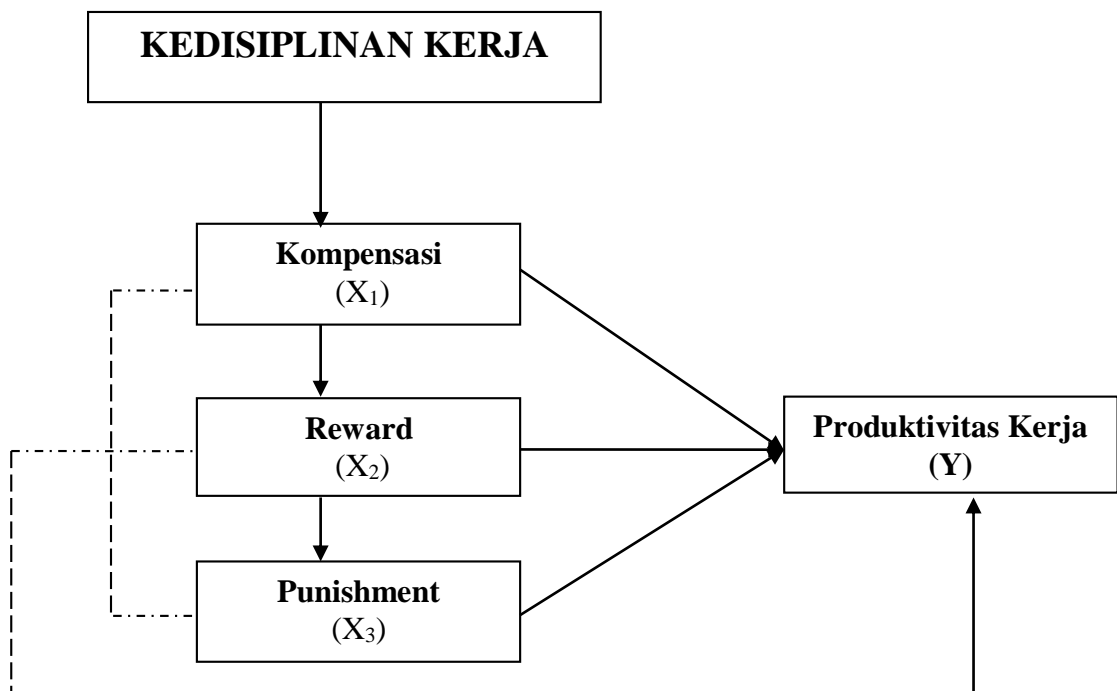
C. Kerangka Konseptual.

Kerangka konsep membahas ketergantungan antar variabel atau visualisasi hubungan yang berkaitan atau dianggap perlu antara satu konsep dengan konsep lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya untuk melengkapi dinamika situasi atau hal yang sedang atau akan diteliti (Notoadmojo, 2009:85).

Kerangka Konsep merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah.

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

Gambar 2.2. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, 2018

Keterangan :

----- = Berpengaruh secara simultan

———— = Berpengaruh secara parsial

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2013: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Secara simultan terdapat pengaruh kompensasi, *reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem
2. Secara parsial terdapat pengaruh kompensasi, *reward* dan *Punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan, yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu, metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian, agar data yang terdiri dari angka dapat dianalisis sesuai dengan prosedur statistik (Noor, 2012:38).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem, sedang waktu penelitian dimulai Juni 2018 sampai dengan September 2018

**Tabel 3.1
Jadwal Penelitian Tahun Ajaran 2017/2018**

Kegiatan	Tahun 2017 s/d 2018															
	Juni				Juli				Agustus				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■														
Pengajuan Proposal			■													
Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■								
Seminar Proposal						■										
Pengumpulan Data							■	■	■	■	■	■				
Pengolahan Data									■	■	■	■				
Penulisan Skripsi											■	■	■	■	■	■
Perbaikan Skripsi													■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Data diolah, 2018

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:72).

Jadi populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang didalamnya terdapat jumlah objek yang dijadikan sumber data. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang ada di PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem sebanyak 97 orang karyawan

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Arikunto, 2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan tetap yang ada di PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem sebanyak 97 orang karyawan

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a. Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini antara lain;

- a) Catatan hasil wawancara.
- b) Hasil observasi lapangan.
- c) Data-data mengenai informan.

b. Data Sekunder

Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Kompensasi (X_1), Reward (X_2), dan Punishment (X_3) 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.

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kompensasi (X1)	Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan. 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan. 4) Fasilitas yang memadai. 	Likert
Reward (X2)	Menurut Mangkunegara, (2010:123), <i>reward</i> dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pekerjaan itu sendiri. 2) Upah 3) Peluang 4) Pengawasan 5) Rekan Kerja 	Likert
Punishment (X3)	Menurut (Ali, 2016:42) <i>punishment</i> diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya	<ol style="list-style-type: none"> 1) Usaha meminimalisir kesalahan 2) Adanya hukuman 3) Hukuman adanya penjelasan. 4) Hukuman setelah terbukti adanya penyimpangan. 	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Hasibuan (2013: 127) mengungkapkan bahwa produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perbaikan terus menerus, 2) Peningkatan hasil mutu pekerjaan. 3) Pemberdayaan sumber daya manusia. 4) Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan. 5) Umpan balik. 	Likert

Sumber: Diolah penulis, 2018

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

- 1) Teknik Wawancara, Menurut Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
- 2) Teknik Pengamatan/Observasi, Menurut Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
- 3) Teknik Dokumentasi, Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.
- 4) Triangulasi, dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2013:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 19.0.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2016:125).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Produktivitas kerja
α	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Kompensasi
X_2	=	<i>Reward</i>
X_3	=	<i>Punishment</i>
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka H₀ ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

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

Keterangan :

- R² = Koefisien Determinasi
 k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
 n = Jumlah sampel

b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H₀) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak.

rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- Bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H0, ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II).

PT Perkebunan Nusantara II didirikan tanggal 11 Maret 1996, yang berkedudukan dan berkantor pusat di Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Propinsi Sumatera Utara, didirikan sesuai Akta No. 35 dibuat dihadapan Harun Kamil, SH Notaris Jakarta, Perseroan didirikan atas dasar S K Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 188/KMK.061/116 tanggal 11 Maret 1996 tentang Penempatan Modal pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero). Anggaran dasar perseroan telah disyahkan dan disetujui Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-8330.HT.01.01 TH.96, tanggal 8 Agustus 1996. Anggaran Dasar perseroan telah mengalami beberapa kali perubahan dan terakhir sesuai Akta No. 33 tanggal 13 Agustus 2008.

Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara II tentang penyesuaian dengan Undang-Undang Perseroan No. 40 Tahun 2007 dibuat dihadapan N.M Dipo Nusantara Pua Upa Notaris di Jakarta, Akta perubahan ini telah mendapat pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia sesuai surat keputusan No. AHU.69248.AH.01.02 Tahun 2008 tanggal 25 September 2008. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 Tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia Ke Dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dan surat KMK RI No 468/KMK.06/2014 tentang Penetapan Nilai Penambahan Penyertaan

Modal Negara ke dalam modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara III tanggal 1 Oktober 2014. Sebagai anak perusahaan Holding BUMN Perkebunan adalah PTPN I, PTPN II, PTPN IV, PTPN V, PTPN VI, PTPN VII, PTPN VIII, PTPN IX, PTPN X, PTPN XI, PTPN XII, PTPN XIII, dan PTPN XIV. Dengan terbentuknya Holding Perkebunan maka Anggaran Dasar perseroan telah mengalami perubahan sesuai Akta No. 24 tanggal 23 Oktober 2014 Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara II tentang Perubahan Anggaran Dasar dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, SH, M.Kn Notaris di Jakarta, Akta perubahan ini telah mendapat pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia sesuai Surat Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-10527.40.20.2014 tanggal 04 Nopember 2014 tentang Persetujuan Perubahan Badan Hukum Perseroan Terbatas PT. Perkebunan Nusantara II.

Kebun-kebun PT Perkebunan Nusantara II (Persero)

- a. Kebun Tanjung Garbus Melati
- b. Kebun Tanjung Jati
- c. Kebun Tanjung Keliling
- d. Kebun Pagar Merbau
- e. Kebun Kwala Madu
- f. Kebun Klumpang
- g. Kebun Prafi
- h. Kebun Klambir Lima
- i. Kebun Saentis
- j. Kebun Basilam

- k. Kebun Gohor Lama
- l. Kebun Air Tenang
- m. Kebun Helvetia
- n. Kebun Kwala Bingel
- o. Kebun Sampali
- p. Kebun Batang Serangan
- q. Kebun Tandem Hilir
- r. Kebun Tandem
- s. Kebun Bukit Lawang
- t. Kebun Bulu Cina
- u. Kebun Sei Semayang
- v. Kebun Mariendal
- w. Kebun Bekala
- x. Kebun Kwala Sawit
- y. Kebun Sawit Seberang

2. Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara II (Persero)

a. Visi :

Dari perusahaan perkebunan menjadi perusahaan multi usaha berdaya saing tinggi

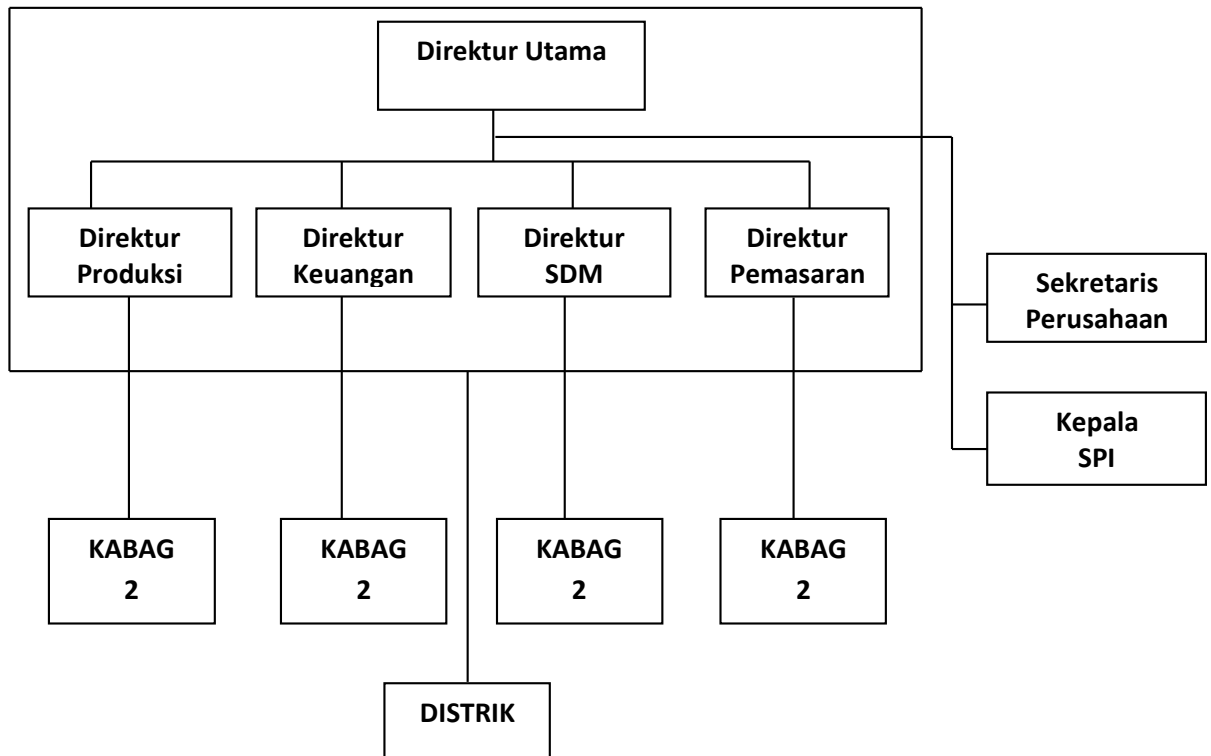
b. Misi :

- 1) Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha
- 2) Memberikan kontribusi optimal
- 3) Menjaga kelestarian dan pertambahan nilai

3. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara II (Persero)

Kepala Bagian Sekretariat atau Sekretaris Perusahaan ditunjuk dan diangkat oleh Direksi dengan tujuan utama untuk membantu Direksi mengelola informasi yang akan dikomunikasikan kepada pihak intern dan ekstern perusahaan.

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara II (Persero)



Sumber : PT Perkebunan Nusantara II (Persero), 2018

Uraian Tugas Bagian Sekretariat Perusahaan

1) Kepala Bagian Sekretariat

(1) Tugas :

- a) Menyusun program kerja/ kegiatan dan kebutuhan anggaran Bagian Sekretariat perusahaan

- b) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan metode pengelolaan informasi Bagian Sekretariat perusahaan
- c) Membina dan menjalin hubungan dengan instansi luar, seperti Instansi Pemerintah, BUMN, swasta, media massa dan masyarakat dalam rangka mengumpulkan dan mempublikasikan informasi.
- d) Mengelola informasi dan mengkaji seluruh informasi termasuk dampak hukumnya dan mempersiapkan informasi tersebut secermat mungkin yang akan dikomunikasikan kepada pihak terkait.
- e) Membina hubungan dengan investor/mitra bisnis dan anak perusahaan.
- f) Membangun terbentuknya citra perusahaan (*image*) yang positif oleh pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan
- g) Membina kerjasama yang baik dengan Bagian-bagian, Distrik Usaha atau Unit Usaha terkait dalam rangka memantau kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan.
- h) Memantau/memonitor penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Pada perusahaan
- i) Menjalankan aspek hukum berkaitan dengan pihak luar dalam rangka pengembangan dan kerja sama operasi perusahaan/joint venture.
- j) Membuat jadwal dan agenda rapat, undangan rapat Direksi, rapat koordinasi Direksi dengan Komisaris dan RUPS
- k) Menghadiri rapat Direksi, rapat koordinasi Direksi dengan Komisaris, RUPS dan membuat Berita Acara Rapat/Risalah Rapat, serta proses pengesahannya.

- l) Membuat rencana tahunan yang disetujui Komisaris atas beberapa pelatihan/seminar, termasuk anggaran biayanya dalam rangka pendalaman pengetahuan atau peningkatan kompetensi Komisaris dan Direksi.
- m) Menyusun dan mempublikasikan tanggapan secara tepat waktu, akurat dan objektif atas pertanyaan dari masyarakat, pemasok dan pekerja.
- n) Mengkaji aspek hukum dan peraturan/ketentuan secara berkala terhadap perikatan/perjanjian antara perusahaan dengan rekanan/pemasok.
- o) Membuat konsep-konsep surat keputusan maupun surat edaran Direksi untuk kepentingan internal perusahaan
- p) Mengadakan seleksi kepada calon rekanan, untuk dimasukkan dalam Daftar Rekanan Perusahaan dan mengeluarkan rekanan yang black list dari Daftar Rekanan atas masukan dari bagian lain.
- q) Menyelenggarakan kegiatan ke-tata usahaan dan tugas-tugas protokoler Direksi, menyiapkan penyajian dan sambutan Direksi.
- r) Mengelola dan memonitoring kegiatan Kantor Penghubung (LO) Jakarta

(2) Kewajiban

- a) Memberikan masukan kepada Direksi dalam rangka mematuhi ketentuan yang berhubungan dengan UU BUMN, UU Perseroan Terbatas, UU Pasar Modal, peraturan pemerintah, peraturan menteri/instansi terkait dan peraturan pelaksanaannya.
- b) Berperilaku dan bersikap jujur, disiplin, komunikatif, obyektif dan cermat dalam melaksanakan tugasnya.
- c) Memiliki integritas yang tinggi terhadap perusahaan.
- d) Melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama.

- e) Berkewajiban untuk membuat laporan tentang perkembangan program pendalaman pengetahuan yang berlangsung bagi Komisaris dan Direksi dan membandingkannya dengan rencana tahunan, yang disampaikan kepada Komisaris.
- f) Mengumpulkan informasi mengenai pelatihan, baik dilakukan di dalam maupun di luar perusahaan.
- g) Menyiapkan konsep laporan pengendalian intern yang harus diberikan Direksi kepada Pemegang Saham.
- h) Wajib membuat Daftar kepemilikan saham para Komisaris dan Direksi pada perusahaan lain.

4. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat. Untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuisisioner yang didapat dilapangan.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan tetap yang ada di PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem sebanyak 97 orang karyawan. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 40 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel Kompensasi (X_1), Variabel *Reward* (X_2) dan Variabel *Punishment* (X_3) serta Variabel Produktivitas Kerja (Y) dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut hasil jawaban responden yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem adalah sebagai berikut:

a. Pernyataan mengenai Kompensasi (X1)

Tabel 4.1 Saya mendapat kan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	17.5	17.5	17.5
2	17	17.5	17.5	35.1
3	25	25.8	25.8	60.8
4	25	25.8	25.8	86.6
5	13	13.4	13.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (17.5%), tidak setuju sebanyak 17 orang (17.5%), kurang setuju sebanyak 25 orang (25.8%), setuju sebanyak 25 orang (25.8%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (13.4%)

Tabel 4.2 Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	10.3	10.3	10.3
2	38	39.2	39.2	49.5
3	21	21.6	21.6	71.1
4	7	7.2	7.2	78.4
5	21	21.6	21.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (10.3%), tidak setuju sebanyak 38 orang (39.2%), kurang setuju sebanyak 21 orang (21.6%), setuju sebanyak 7 orang (7.2%) dan sangat setuju sebanyak 21 orang (21.6%)

Tabel 4.3 Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan.

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	13.4	13.4	13.4
2	30	30.9	30.9	44.3
3	24	24.7	24.7	69.1
4	6	6.2	6.2	75.3
5	24	24.7	24.7	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.3, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (13,4%), tidak setuju sebanyak 30 orang (30,9%), kurang setuju sebanyak 24 orang (24,7%), setuju sebanyak 6 orang (6,2%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (24,7%)

Tabel 4.4 Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	28.9	28.9	28.9
2	24	24.7	24.7	53.6
3	14	14.4	14.4	68.0
4	21	21.6	21.6	89.7
5	10	10.3	10.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (28,9%), tidak setuju

sebanyak 24 orang (24,7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (14,4%), setuju sebanyak 21 orang (21,6%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (10,3%)

Tabel 4.5 Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya.

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7.2	7.2	7.2
2	16	16.5	16.5	23.7
3	27	27.8	27.8	51.5
4	28	28.9	28.9	80.4
5	19	19.6	19.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (7,2%), tidak setuju sebanyak 16 orang (16,5%), kurang setuju sebanyak 27 orang (27,8%), setuju sebanyak 28 orang (28,9%) dan sangat setuju sebanyak 19 orang (19,6%)

Tabel 4.6 Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan keamananan.

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	32	33.0	33.0	33.0
2	22	22.7	22.7	55.7
3	12	12.4	12.4	68.0
4	23	23.7	23.7	91.8
5	8	8.2	8.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 32 orang (33,0%), tidak setuju sebanyak 22 orang (22,7%), kurang setuju sebanyak 12 orang (12,4%), setuju sebanyak 23 orang (23,7%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (8,2%)

Tabel 4.7 Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan.

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6.2	6.2	6.2
2	41	42.3	42.3	48.5
3	21	21.6	21.6	70.1
4	5	5.2	5.2	75.3
5	24	24.7	24.7	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (6,2%), tidak setuju sebanyak 41 orang (42.3%), kurang setuju sebanyak 21 orang (21.6%), setuju sebanyak 5 orang (5,2%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (24,7%)

Tabel 4.8 Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	15.5	15.5	15.5
2	34	35.1	35.1	50.5
3	23	23.7	23.7	74.2
4	1	1.0	1.0	75.3
5	24	24.7	24.7	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.8, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (15,5%), tidak setuju sebanyak 34 orang (35.1%), kurang setuju sebanyak 23 orang (23.7%), setuju sebanyak 1 orang (1.0%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (24.7%)

Tabel 4.8 Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan.

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	29	29.9	29.9	29.9
2	23	23.7	23.7	53.6
3	20	20.6	20.6	74.2
4	17	17.5	17.5	91.8
5	8	8.2	8.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.8, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 29 orang (29,9%), tidak setuju sebanyak 23 orang (23.7%), kurang setuju sebanyak 20 orang (20.6%), setuju sebanyak 17 orang (17.5%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (8.2%)

Tabel 4.10 PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem memberikan insentif telah sesuai dengan target yang dicapai.

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7.2	7.2	7.2
2	15	15.5	15.5	22.7
3	33	34.0	34.0	56.7
4	22	22.7	22.7	79.4
5	20	20.6	20.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.10, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (7.2%), tidak setuju sebanyak 15 orang (15.5%), kurang setuju sebanyak 33 orang (34.0%), setuju sebanyak 22 orang (22.7%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (20.6%)

b. **Pernyataan mengenai *Reward* (X2)**

Tabel 4.11 Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	24.7	24.7	24.7
2	27	27.8	27.8	52.6
3	16	16.5	16.5	69.1
4	16	16.5	16.5	85.6
5	14	14.4	14.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.11, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 24 orang (24.7%), tidak setuju sebanyak 27 orang (27.8%), kurang setuju sebanyak 16 orang (16.5%), setuju sebanyak 16 orang (16.5%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (14.4%)

Tabel 4.12 Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya.

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	18.6	18.6	18.6
2	22	22.7	22.7	41.2
3	14	14.4	14.4	55.7
4	26	26.8	26.8	82.5
5	17	17.5	17.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.12, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 22 orang (22.7%), kurang setuju sebanyak 14 orang (14.4%), setuju sebanyak 26 orang (26.8%) dan sangat setuju sebanyak 17 orang (17.5%)

Tabel 4.13 Saya mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	28.9	28.9	28.9
2	15	15.5	15.5	44.3
3	15	15.5	15.5	59.8
4	30	30.9	30.9	90.7
5	9	9.3	9.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.13, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (28.9%), tidak setuju sebanyak 15 orang (15.5%), kurang setuju sebanyak 15 orang (15.5%), setuju sebanyak 30 orang (30.9%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (9.3%)

Tabel 4.14 Ketika saya pensiun perusahaan telah menyiapkan dana pensiun**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	20.6	20.6	20.6
2	31	32.0	32.0	52.6
3	19	19.6	19.6	72.2
4	11	11.3	11.3	83.5
5	16	16.5	16.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.14, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (20.6%), tidak setuju sebanyak 31 orang (32.0%), kurang setuju sebanyak 19 orang (19.6%), setuju sebanyak 11 orang (11.3%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (16.5%)

Tabel 4.15 Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8.2	8.2	8.2
2	22	22.7	22.7	30.9
3	15	15.5	15.5	46.4
4	36	37.1	37.1	83.5
5	16	16.5	16.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.15, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (8.2%), tidak setuju sebanyak 22 orang (22,7%), kurang setuju sebanyak 15 orang (15,5%), setuju sebanyak 36 orang (37,1%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (16,5%)

Tabel 4.16 Masyarakat dan rekan kerja menghormati saya sebagai karyawan

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	15.5	15.5	15.5
2	44	45.4	45.4	60.8
3	16	16.5	16.5	77.3
4	5	5.2	5.2	82.5
5	17	17.5	17.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.16, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (15,5%), tidak setuju sebanyak 44 orang (45,5%), kurang setuju sebanyak 16 orang (16,5%), setuju sebanyak 5 orang (5,2%) dan sangat setuju sebanyak 17 orang (17,5%)

Tabel 4.17 Insentif yang diberikan mendorong saya untuk disiplin bekerja

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	19.6	19.6	19.6
2	39	40.2	40.2	59.8
3	19	19.6	19.6	79.4
4	3	3.1	3.1	82.5
5	17	17.5	17.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.17, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (19,6%), tidak setuju sebanyak 39 orang (40,2%), kurang setuju sebanyak 19 orang (19,6%), setuju sebanyak 3 orang (3,1%) dan sangat setuju sebanyak 17 orang (17,5%)

Tabel 4.18 Perusahaan memberikan reward kepada saya jika saya dapat disiplin dalam bekerja

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	31	32.0	32.0	32.0
2	29	29.9	29.9	61.9
3	17	17.5	17.5	79.4
4	10	10.3	10.3	89.7
5	10	10.3	10.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.18, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 31 orang (32.0%), tidak setuju sebanyak 29 orang (29,9%), kurang setuju sebanyak 17 orang (17,5%), setuju sebanyak 10 orang (10,3%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (10,3%)

Tabel 4.19 Saya termotivasi dalam bekerja untuk mengejar reward**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	16.5	16.5	16.5
2	21	21.6	21.6	38.1
3	27	27.8	27.8	66.0
4	20	20.6	20.6	86.6
5	13	13.4	13.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.19, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (16,5%), tidak setuju sebanyak 21 orang (21,6%), kurang setuju sebanyak 27 orang (27,8%), setuju sebanyak 20 orang (20,6%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (13,4%)

Tabel 4.20 Saya diberi kebebasan untuk mengembangkan keterampilan saya.**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	27	27.8	27.8	27.8
2	25	25.8	25.8	53.6
3	19	19.6	19.6	73.2
4	18	18.6	18.6	91.8
5	8	8.2	8.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.20, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27 orang (27,8%), tidak setuju sebanyak 25 orang (25,8%), kurang setuju sebanyak 19 orang (19,6%), setuju sebanyak 18 orang (18,6%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (8,2%)

c. Pernyataan mengenai *Punishment* (X3)

Tabel 4.21 Saya mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam perusahaan

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6.2	6.2	6.2
2	20	20.6	20.6	26.8
3	25	25.8	25.8	52.6
4	26	26.8	26.8	79.4
5	20	20.6	20.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.21, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (6.2%), tidak setuju sebanyak 20 orang (20.6%), kurang setuju sebanyak 25 orang (25.8%), setuju sebanyak 26 orang (26.8%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (20.6%)

Tabel 4.22 Karyawan langsung mendapat hukuman ketika terbukti melakukan kesalahan

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	18.6	18.6	18.6
2	26	26.8	26.8	45.4
3	13	13.4	13.4	58.8
4	26	26.8	26.8	85.6
5	14	14.4	14.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.22, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 26 orang (26.8%), kurang setuju sebanyak 13 orang (13.4%), setuju sebanyak 26 orang (26.8%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (14.4%).

Tabel 4.23 Punishment yang ada dalam perusahaan menghambat pekerjaan saya

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9.3	9.3	9.3
2	18	18.6	18.6	27.8
3	17	17.5	17.5	45.4
4	36	37.1	37.1	82.5
5	17	17.5	17.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.23, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (9.3%), tidak setuju sebanyak 18 orang (18.6%), kurang setuju sebanyak 17 orang (17.5%), setuju sebanyak 36 orang (37.1%) dan sangat setuju sebanyak 17 orang (17.5%)

Tabel 4.24 Saya lebih berhati-hati dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	17.5	17.5	17.5
2	26	26.8	26.8	44.3
3	23	23.7	23.7	68.0
4	10	10.3	10.3	78.4
5	21	21.6	21.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.24, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (17.5%), tidak setuju sebanyak 26 orang (26.8%), kurang setuju sebanyak 23 orang (23.7%), setuju sebanyak 10 orang (10.3%) dan sangat setuju sebanyak 21 orang (21.6%)

Tabel 4.25 Saya berusaha untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	22.7	22.7	22.7
2	13	13.4	13.4	36.1
3	15	15.5	15.5	51.5
4	35	36.1	36.1	87.6
5	12	12.4	12.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.25, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (22,7%), tidak setuju sebanyak 13 orang (13,4%), kurang setuju sebanyak 15 orang (15,5%), setuju sebanyak 35 orang (36,1%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (12,4%)

Tabel 4.26 Hukuman akan lebih berat jika karyawan mengulangi kesalahan kembali

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	21.6	21.6	21.6
2	18	18.6	18.6	40.2
3	28	28.9	28.9	69.1
4	8	8.2	8.2	77.3
5	22	22.7	22.7	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.26, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (21,6%), tidak setuju sebanyak 18 orang (18,6%), kurang setuju sebanyak 28 orang (28,9%), setuju sebanyak 8 orang (8,2%) dan sangat setuju sebanyak 22 orang (22,7%).

Tabel 4.27 Saya merasa jera dengan hukuman yang saya dapatkan**X3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6.2	6.2	6.2
2	41	42.3	42.3	48.5
3	21	21.6	21.6	70.1
4	3	3.1	3.1	73.2
5	26	26.8	26.8	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.27, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (6,2%), tidak setuju sebanyak 41 orang (42,3%), kurang setuju sebanyak 21 orang (21,6%), setuju sebanyak 3 orang (3,1%) dan sangat setuju sebanyak 26 orang (26,8%)

Tabel 4.28 Hukuman yang diberikan berlandaskan pada aturan perusahaan**X3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	15.5	15.5	15.5
2	33	34.0	34.0	49.5
3	24	24.7	24.7	74.2
4	9	9.3	9.3	83.5
5	16	16.5	16.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.28, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (15,5%), tidak setuju sebanyak 33 orang (34,0%), kurang setuju sebanyak 24 orang (24,7%), setuju sebanyak 9 orang (9,3%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (16,5%)

Tabel 4.29 Atasan memberikan teguran dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	29	29.9	29.9	29.9
2	23	23.7	23.7	53.6
3	18	18.6	18.6	72.2
4	15	15.5	15.5	87.6
5	12	12.4	12.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.29, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 29 orang (29,0%), tidak setuju sebanyak 23 orang (23,7%), kurang setuju sebanyak 18 orang (18,6%), setuju sebanyak 15 orang (15,5%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (12,4%)

Tabel 4.30 Saya harus masuk kerja tepat waktu

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9.3	9.3	9.3
2	15	15.5	15.5	24.7
3	33	34.0	34.0	58.8
4	24	24.7	24.7	83.5
5	16	16.5	16.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.30, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (9,3%), tidak setuju sebanyak 15 orang (15,5%), kurang setuju sebanyak 33 orang (34,0%), setuju sebanyak 24 orang (24,7%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (16,5%)

d. **Pernyataan mengenai Produktivitas Kerja (Y)**

Tabel 4.31 Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	25.8	25.8	25.8
2	25	25.8	25.8	51.5
3	25	25.8	25.8	77.3
4	16	16.5	16.5	93.8
5	6	6.2	6.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.31, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 25 orang (25,8%), tidak setuju sebanyak 25 orang (25,8%), kurang setuju sebanyak 25 orang (25,8%), setuju sebanyak 16 orang (16,5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (6,2%)

Tabel 4.32 Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	24.7	24.7	24.7
2	28	28.9	28.9	53.6
3	20	20.6	20.6	74.2
4	9	9.3	9.3	83.5
5	16	16.5	16.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.32, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 24 orang (24,7%), tidak setuju sebanyak 28 orang (28,9%), kurang setuju sebanyak 20 orang (20,6%), setuju sebanyak 9 orang (9,3%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (16,5%).

Tabel 4.33 Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	14.4	14.4	14.4
2	21	21.6	21.6	36.1
3	26	26.8	26.8	62.9
4	15	15.5	15.5	78.4
5	21	21.6	21.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.33, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (14,4%), tidak setuju sebanyak 21 orang (21,6%), kurang setuju sebanyak 26 orang (26,8%), setuju sebanyak 15 orang (15,5%) dan sangat setuju sebanyak 21 orang (21,6%)

Tabel 4.34 Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	20.6	20.6	20.6
2	30	30.9	30.9	51.5
3	17	17.5	17.5	69.1
4	19	19.6	19.6	88.7
5	11	11.3	11.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.34, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (20,6%), tidak setuju sebanyak 30 orang (30,9%), kurang setuju sebanyak 17 orang (17,5%), setuju sebanyak 19 orang (19,6%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (11,3%).

Tabel 4.35 Dalam bekerja saya kurang memperhatikan kualitas produk yang saya hasilkan

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	10.3	10.3	10.3
2	23	23.7	23.7	34.0
3	19	19.6	19.6	53.6
4	26	26.8	26.8	80.4
5	19	19.6	19.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.35, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (10,3%), tidak setuju sebanyak 23 orang (23,7%), kurang setuju sebanyak 19 orang (19,6%), setuju sebanyak 26 orang (26,8%) dan sangat setuju sebanyak 19 orang (19,6%)

Tabel 4.36 Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan.

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	33	34.0	34.0	34.0
2	28	28.9	28.9	62.9
3	10	10.3	10.3	73.2
4	19	19.6	19.6	92.8
5	7	7.2	7.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.36, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 33 orang (34,0%), tidak setuju sebanyak 28 orang (28,9%), kurang setuju sebanyak 10 orang (10,3%), setuju sebanyak 19 orang (19,6%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (7,2%)

Tabel 4.37 Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	12.4	12.4	12.4
2	44	45.4	45.4	57.7
3	18	18.6	18.6	76.3
4	5	5.2	5.2	81.4
5	18	18.6	18.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.37, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (12,4%), tidak setuju sebanyak 44 orang (45,4%), kurang setuju sebanyak 18 orang (18,6%), setuju sebanyak 5 orang (5,2%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (18,6%)

Tabel 4.38 Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	24.7	24.7	24.7
2	35	36.1	36.1	60.8
3	19	19.6	19.6	80.4
4	1	1.0	1.0	81.4
5	18	18.6	18.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.38, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 24 orang (24,7%), tidak setuju sebanyak 35 orang (36,1%), kurang setuju sebanyak 19 orang (19,6%), setuju sebanyak 1 orang (1,0%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (18,6%)

Tabel 4.39 Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	28.9	28.9	28.9
2	24	24.7	24.7	53.6
3	22	22.7	22.7	76.3
4	16	16.5	16.5	92.8
5	7	7.2	7.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.39, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (28,9%), tidak setuju sebanyak 24 orang (24,7%), kurang setuju sebanyak 22 orang (22,7%), setuju sebanyak 16 orang (16,5%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (7,2%)

Tabel 4.40 Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9.3	9.3	9.3
2	19	19.6	19.6	28.9
3	30	30.9	30.9	59.8
4	21	21.6	21.6	81.4
5	18	18.6	18.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.40, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (9,3%), tidak setuju sebanyak 19 orang (19,6%), kurang setuju sebanyak 30 orang (30,9%), setuju sebanyak 21 orang (21,6%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (18,6%)

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016).

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.41 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	111.14	1353.729	.642	.	.975
X1.2	111.24	1345.099	.721	.	.975
X1.3	111.16	1336.660	.773	.	.974
X1.4	111.55	1337.709	.768	.	.974
X1.5	110.77	1360.781	.625	.	.975
X1.6	111.63	1354.007	.601	.	.975
X1.7	111.14	1344.646	.730	.	.974
X1.8	111.30	1332.233	.807	.	.974
X1.9	111.64	1337.691	.809	.	.974
X1.10	110.80	1361.555	.618	.	.975
X2.1	111.46	1340.814	.728	.	.974
X2.2	111.12	1357.089	.560	.	.975
X2.3	111.38	1340.759	.724	.	.975
X2.4	111.43	1349.894	.650	.	.975
X2.5	110.84	1375.577	.436	.	.975
X2.6	111.51	1345.023	.730	.	.974
X2.7	111.56	1330.895	.868	.	.974
X2.8	111.77	1331.177	.878	.	.974
X2.9	111.22	1357.859	.609	.	.975
X2.10	111.61	1350.595	.676	.	.975
X3.1	110.79	1362.665	.595	.	.975
X3.2	111.23	1343.677	.711	.	.975
X3.3	110.79	1360.186	.606	.	.975
X3.4	111.23	1369.865	.435	.	.976
X3.5	111.12	1353.610	.602	.	.975
X3.6	111.23	1361.031	.508	.	.975
X3.7	111.12	1343.755	.726	.	.974
X3.8	111.37	1337.465	.820	.	.974
X3.9	111.58	1335.184	.788	.	.974
X3.10	110.91	1366.189	.565	.	.975
Y1	111.63	1344.277	.796	.	.974
Y2	111.51	1329.211	.848	.	.974
Y3	111.06	1355.600	.597	.	.975
Y4	111.44	1344.145	.740	.	.974
Y5	110.93	1353.963	.643	.	.975
Y6	111.77	1336.948	.806	.	.974
Y7	111.42	1341.059	.780	.	.974

Y8	111.62	1328.509	.860	.	.974
Y9	111.66	1340.081	.810	.	.974
Y10	110.94	1357.288	.643	.	.975

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Pada Tabel 4.41 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Ghozali (2016:58) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas (kehandalan) juga untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

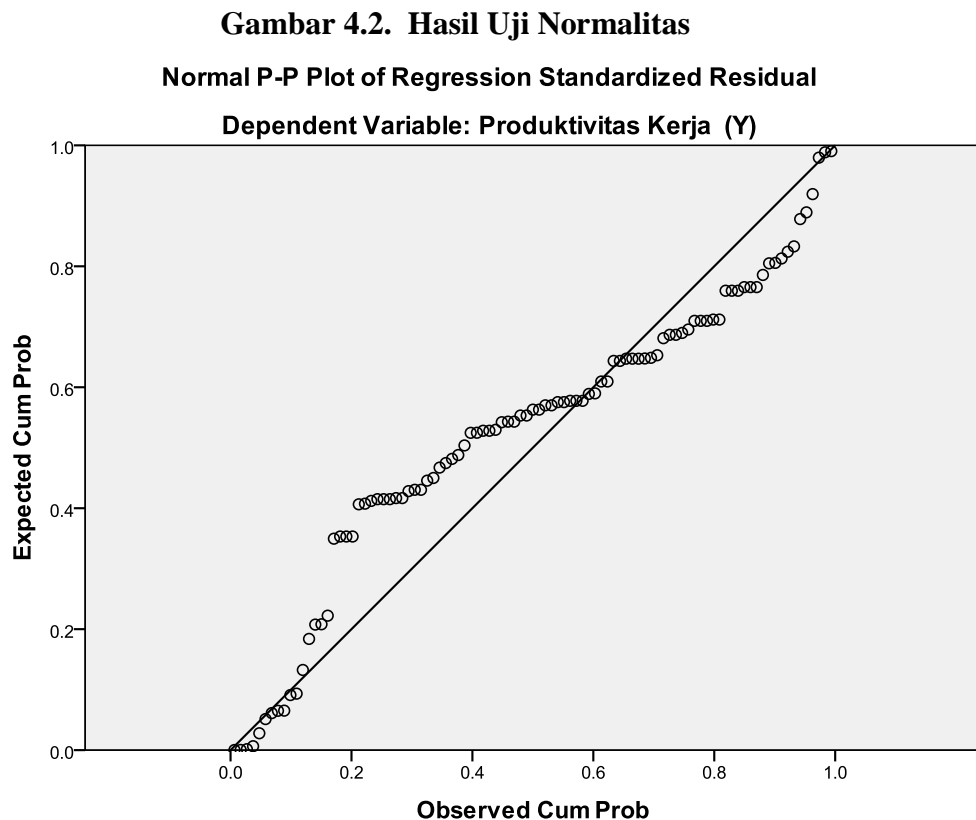
Tabel 4.42 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.975	.975	40

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016;154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Sumber : Pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Gambar 4.2, Terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Kompensasi (X_1), dan *Reward* (X_2), dan *Punishment* (X_3) serta Produktivitas Kerja (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan **normal**

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini, multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan

lawannya variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2016).

Tabel 4.43 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompensasi (X1)	.776	.414	.176	.475	2.103
Reward (X2)	.880	.620	.305	.360	2.781
Punishment (X3)	.781	.422	.180	.469	2.132

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.43 terlihat diatas bahwa angka VIF pada variabel Kompensasi (X_1) sebesar 2,103 dan *Reward* (X_2) sebesar 2,781, dan *Punishment* (X_3) sebesar 2,132 lebih besar atau ≥ 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas sedangkan nilai tolerance variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,475 dan *Reward* (X_2) sebesar 0,360, dan *Punishment* (X_3) sebesar 0,469 lebih kecil atau $\leq 0,10$, maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

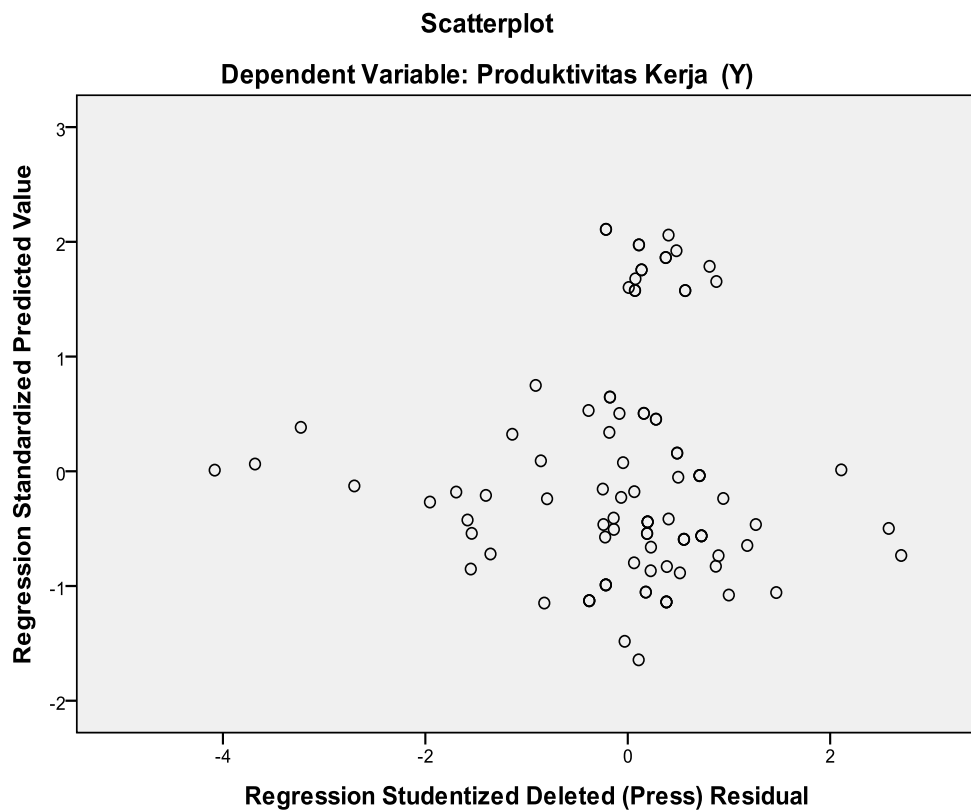
3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

Dalam penelitian ini, cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara keduanya dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi Produktivitas Kerja berdasarkan simpulan variabel.

7. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut.

Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.44 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja (Y)	27.46	10.487	97
Kompensasi (X1)	29.06	11.080	97
Reward (X2)	27.55	10.207	97
Punishment (X3)	30.07	10.104	97

Sumber : Pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.44 terlihat di atas, nilai rata-rata dari variabel Produktivitas Kerja adalah 27.46 dengan standar deviasinya adalah 10.487. Untuk variabel Kompensasi (X₁) nilai rata-ratanya adalah 29.06 dengan standar deviasinya adalah 11.080, *Reward* (X₂) nilai rata-ratanya adalah 27.55 dengan standar deviasinya adalah 10.207 dan *Punishment* (X₃) nilai rata-ratanya adalah 30.07 dengan standar deviasinya adalah 10.104. dan jumlah responden (N) adalah 97.

8. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Menurut Ghozali (2016:96) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama–sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak berpengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi, *Reward* dan *Punishment* (*variable independent*) terhadap Produktivitas Kerja (*variable dependent*).

H_1 : Minimal 1 $\neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi, *Reward* dan *Punishment* (*variable independent*) terhadap Produktivitas Kerja (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha$ 5%

Tabel 4.45 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8984.348	3	2994.783	176.972	.000 ^a
	Residual	1573.776	93	16.922		
	Total	10558.124	96			

a. Predictors: (Constant), Punishment (X3), Kompensasi (X1), Reward (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.45 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 176.972 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 176.972 $> F_{tabel}$ 2,70 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 $<$ 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi, *Reward* dan *Punishment* secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel (Kutner, Nachtsheim dan Neter, (2009:85).

Tabel 4.46 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-2.160	1.396	
	Kompensasi (X1)	.241	.055	.255
	Reward (X2)	.523	.069	.509
	Punishment (X3)	.273	.061	.263

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.46 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = -2,160 + 0.241X_1 + 0.532 X_2 + 0.273 X_3$ Konstanta sebesar -2,160 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Kompensasi (X_1) sebesar 0.241, Reward (X_2) sebesar 0,532 sedangkan Punishment (X_3) sebesar 0.273, maka dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Hasil uji pengaruh parsial variabel Kompensasi, *Reward* dan *Punishment* secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem adalah pada tabel berikut :

Tabel 4.47 Hasil Uji-t

Coefficients ^a					
Model	t	Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-1.548	.125			
Kompensasi (X1)	4.389	.000	.776	.414	.176
Reward (X2)	7.630	.000	.880	.620	.305
Punishment (X3)	4.493	.000	.781	.422	.180

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari

Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ho : $\beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan

dari Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig $t > \alpha$ 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig $t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.47 diatas Kompensasi nilai t_{hitung} 4.389 > t_{tabel} 1.985 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima.

2) Uji pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig $t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig $t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.47 terlihat diatas, *Reward* nilai t_{hitung} 7.630 > t_{tabel} 1.985 dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima.

3) Uji pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

$H_0 : \beta_3 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig $t > \alpha$ 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig $t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.47 terlihat diatas, *Punishment* nilai t_{hitung} 4.493 > t_{tabel} 1.985 dengan signifikan 0,000 > 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya Hipotesis (H₂) sebelumnya di terima.

c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R² pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95)

Hasil uji determinasi (R²) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.48 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.846	4.114

a. Predictors: (Constant), Punishment (X3), Kompensasi (X1), Reward (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.48 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0,846 hal ini berarti 84,6% variasi Produktivitas Kerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kompensasi, *Reward* dan *Punishment* sedangkan sisanya ($100\% - 84,6\% = 15,4\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dari hasil penelitian tentang Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guna Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, secara parsial Kompensasi nilai $t_{hitung} 4.389 > t_{tabel} 1.985$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima.

Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tertinggi. Variabel kompensasi finansial ini merupakan variabel yang kemudian mendukung peningkatan produktivitas karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem dikarenakan pemberian kompensasi

finansial lah yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan produktivitas tersebut. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya saat pemberian kompensasi finansial kepada karyawan dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan produktivitas para karyawan dengan terpenuhinya kebutuhan mereka dengan pendapatan yang mereka hasilkan.

2. Pengaruh Reward terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, secara parsial *Reward* nilai t_{hitung} 7.630 > t_{tabel} 1.985 dengan signifikan 0,000 > 0,05, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima.

Menurut Nawawi (2015:319), “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal menurut Matteson dalam Koencoro (2013:2) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) 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 rewards*) adalah

suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi.

3. Pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, secara parsial *Punishment* nilai t_{hitung} 4.493 > t_{tabel} 1.985 dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima.

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” (Mangkunegara, 2000:130). Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

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

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem mengenai pengaruh Kompensasi, *Reward* dan *Punishment* Guna Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara serempak atau simultan model regresi dapat dikatakan bahwa F_{hitung} sebesar 176.972 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 176.972 > F_{tabel} 2,70$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi, *Reward* dan *Punishment* secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
2. Secara parsial :
 - a. Variabel Kompensasi nilai $t_{hitung} 4.389 > t_{tabel} 1.985$ dengan signifikan 0,000 $< 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima.
 - b. Variabel *Reward* nilai $t_{hitung} 7.630 > t_{tabel} 1.985$ dengan signifikan 0,000 $> 0,05$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dan signifikan dari *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya Hipotesis (H_2) sebelumnya di terima.
 - c. Variabel *Punishment* nilai $t_{hitung} 4.493 > t_{tabel} 1.985$ dengan signifikan 0,000 $> 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan dari

Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan artinya Hipotesis (H₂) sebelumnya di terima.

3. Hasil Uji Koefisien determinasi besarnya *adjusted R square* sebesar 0,846 hal ini berarti 84,6% variasi Produktivitas Kerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kompensasi, *Reward* dan *Punishment* sedangkan sisanya (100% - 84,6% = 15,4%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guna Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya dalam memberi kompensasi, perusahaan memperhatikan prestasi karyawan, keadilan dan kemampuan perusahaan. Kompensasi menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka pengambil kebijakan agar memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan supaya produktivitas semakin meningkat.
2. *Reward* yang telah berlaku pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem telah diterapkan dengan baik. Namun guna lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebaiknya perusahaan memberikan beberapa alternatif *reward* yang diberikan kepada karyawan karena dengan bertambahnya alternatif *reward* yang dapat diperoleh maka secara otomatis karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam beberapa aspek pekerjaan.

3. Punishment yang berlaku pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Kebun Tandem telah berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Namun pada penerapannya hendaknya perusahaan dapat lebih tegas, hal tersebut bertujuan agar kedepannya dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih profitabel dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU-BUKU:

- Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.*: Rineka Cipta, Jakarta
- Ali, Muhammad, 2016, *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*, Angkasa, Bandung
- Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok.*: Rineka Cipta, Jakarta
- Dharma, Surya, 2013, *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta. Bandung
- Gugup Kismono, 2011, *Pengantar Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta:
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Handoyo, 2015, *Remaja dan Kesehatan*. Jakarta:
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso, 2017. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Kusnendi, 2013, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PPUT. Jakarta
- Manullang, M, 2010, *Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Gajah Mada Press. Jakarta
- Mahsun, Mohamad, 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Mangkunegara, A.Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga,: Penerbit Refika Aditama. Bandung
- Mangkuprawira, S.Tb., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian.*: Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Notoadmojo, 2009, *Metode penelitian*. Jakarta :
- Rivai, Veithzal,2011,*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo. Jakarta
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. : Graha Ilmu. Yogyakarta
- Soekidjo, Soekidjo. 2009. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung:
- Sinungan, Muchdarsyah. 2017. *Produktivitas Apa dan Bagaimana.*: Bumi Aksara Jakarta
- Simamora, 2014, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
- Siagian, Sondang P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas,: Bumi Aksara Jakarta
- Soekanto, 2009, *Sosiologi suatu Pengantar*. P.T.Raja Grafindo. Jakarta
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta Bandung
- Tirtaatmidjaja, 2010, *Pokok-Pokok Hukum Pidana*. Fasco. Jakarta.
- Zulganef, 2010, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta:

SUMBER SKRIPSI/JURNAL :

- Annisa Ayu Novita, Simanjuntak Hotma, Amir Amriani. 2015. *“Tindak Tutur Ilokusi dalam Kumpulan Cerita Rakyat Melayu Mempawah Zaman Kerajaan”*. Jurnal Pendidikan dan Sastra.<http://jurnal.untan.ac.id>
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. JUMANT, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah kabupaten dan kota. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 9(1), 177-191.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi, 4(2), 19-23.
- Cahyono dan Indira, 2017, *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan.
- Chrisna, H. (2018). Analisis manajemen persediaan dalam memaksimalkan pengendalian internal persediaan pada pabrik sepatu ferradini Medan. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(2), 82-92.
- Eni Nurmiyati, 2008, *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. JUMANT, 7(1), 77-84.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate Indonesia. JEpa, 3(2), 133-149.
- Kholik, K. (2017). the effect of occupational safety and health on work productivity of employees and its impact on employee performance at pt. alfo citra abadi Medan.
- Martin Leman, 2010, *Membangun Rasa Percaya Diri Anak*. Tersedia dari: http://perceyadiri.asmakmalaiikat.com/membangun_rasa_percaya_diri_anak.html
- Pakpahan, M. (2018). Strategi meingkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs Medan. JUMANT, 6(1), 49-56.

- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information search and intentions to purchase: the role of country of origin image, product knowledge, and product involvement. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi MEDAN. *Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>*, 7(08).
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Yunus, R. N. (2018). Analisis pengaruh bahasa merek terhadap keputusan pembelian pada mahasiswa universitas pembangunan panca budi jurusan akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.
Gunung Agung.