

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan PTPN VII Way Berulu berjumlah 33 orang.

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	21	63.6 %
Perempuan	12	36.4 %
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan PTPN VII Way Berulu yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 21 atau 65.6%. (Lampiran 3).

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
17-25 Tahun	3	9.1 %
26-34 Tahun	16	48.5 %
35-40 Tahun	10	30.3 %
> 40 Tahun	4	12.1 %
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 26-34 tahun, artinya karyawan PTPN VII Way Berulu yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 26-34 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau 48.5%. (Lampiran 3)

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA	8	24.2 %
Diploma III	12	36.4 %
Sarjana	13	39.4 %
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan Pendidikan di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Pendidikan Sarjana, artinya karyawan PTPN VII Way Berulu yang menjadi responden di dominasi

oleh karyawan yang berpendidikan Sarjana, yaitu sebanyak 13 orang atau 39.4%. (Lampiran 3)

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4**

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-2 Tahun	4	12.1%
3-4 Tahun	15	45.5%
5-6 Tahun	8	24.2%
> 7 Tahun	6	18.2%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.4 karakter responden berdasarkan Masa Kerja di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Karyawan pada Masa Kerja, artinya karyawan PTPN VII Way Berulu yang menjadi responden di dominasi oleh Masa Kerja 3-4 Tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 45.5%. (Lampiran 3)

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel *Reward*, *Punishment*, dan Produktivitas Kerja yang disebarkan kepada 32 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

##### Hasil Jawaban Responden Variabel *Reward* (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji merupakan motivasi untuk semangat kerja	0	0.0	3	9.1	11	33.3	13	39.4	6	18.2
2	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini	0	0.0	1	3.0	15	45.5	12	36.4	5	15.2

3	karyawan diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karirnya	1	3.0	3	9.1	9	27.3	15	45.5	5	15.2
4	Perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan	0	0.0	5	15.2	7	21.2	5	15.2	16	48.5
5	Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai	0	0.0	3	9.1	12	36.4	13	39.4	5	15.2
6	Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan ini	0	0.0	2	6.1	13	39.4	12	36.4	6	18.2
7	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi.	1	3.0	2	6.1	9	27.3	15	45.5	6	18.2
8	Perusahaan memberikan dana pensiun sesuai masa kerja karyawan	0	0.0	2	6.1	12	36.4	14	42.4	5	15.2

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan informasi jawaban responden pilihan jawaban sangat setuju terbanyak terdapat pada pernyataan ke 4 yaitu Perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan dengan jumlah jawaban sebanyak 16 orang. sedangkan jawaban sangat tidak setuju terbanyak terdapat pada 3 yaitu karyawan diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karirnya dengan jumlah jawaban sebanyak 1 orang.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel *Punishment* (X2)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya berusaha meminimalisir kesalahan dalam bekerja	0	0.0	1	3.0	10	30.3	12	36.4	10	30.3
2	Karyawan bisa mendapatkan hukuman pemotongan uang insentif atau gaji sebagai denda kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang	2	6.1	1	3.0	11	33.3	12	36.4	7	21.2
3	Atasan memberikan teguran terlebih dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman	2	6.1	2	6.1	7	21.2	14	42.4	8	24.2

4	Karyawan akan mendapatkan skorsing apabila menerima surat peringatan sebanyak 3 kali	1	3.0	5	15.2	3	9.1	6	18.2	18	54.5
5	Perusahaan akan memberhentikan hubungan kerja kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan berulang dan fatal yang dapat merugikan Perusahaan	2	6.1	3	9.1	12	36.4	11	33.3	5	15.2
6	Perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (penundaan kenaikan gaji / promosi) kepada karyawan yang sering melanggar aturan	1	3.0	6	18.2	8	24.2	15	45.5	3	9.1
7	Perusahaan selalu memberikan hukuman berupa surat pernyataan pertama bagi yang sering terlambat	2	6.1	2	6.1	7	21.2	14	42.4	8	24.2
8	Atasan memberikan hukuman yang lebih berat ketika melakukan kesalahan yang sama	3	9.1	3	9.1	12	36.4	11	33.3	4	12.1

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan informasi jawaban responden dengan pilihan jawaban Sangat Setuju terdapat pada pernyataan ke 4 yaitu Karyawan akan mendapatkan skorsing apabila menerima surat peringatan sebanyak 3 kali jumlah jawaban sebanyak 18 orang. sedangkan jawaban Sangat Tidak Setuju terdapat pada pernyataan ke 8 yaitu Atasan memberikan hukuman yang lebih berat ketika melakukan kesalahan yang sama dengan jumlah jawaban sebanyak 3 orang.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	0	0.0	3	9.1	13	39.4	11	33.3	6	18.2
2	Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Perusahaan	0	0.0	0	0.0	14	42.4	14	42.4	5	15.2

3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	0	0.0	5	15.2	8	24.2	13	39.4	7	21.2
4	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0.0	4	12.1	10	30.3	9	27.3	10	30.3
5	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0	0.0	1	3.0	11	33.3	15	45.5	6	18.2
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	0	0.0	6	18.2	7	21.2	10	30.3	10	30.3
7	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0	0.0	4	12.1	10	30.3	12	36.4	7	21.2
8	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	0	0.0	2	6.1	12	36.4	11	33.3	8	24.2

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 didapatkan informasi jawaban responden dengan pilihan jawaban Sangat Setuju terdapat pada pernyataan ke 4 yaitu Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan jumlah jawaban sebanyak 10 orang. sedangkan jawaban Tidak Setuju terdapat pada pernyataan ke 3 yaitu Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya dengan jumlah jawaban sebanyak 5 orang.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

**Tabel 4.8**

#### Hasil Uji Validitas Kuesioner *Reward (X1)*

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,784	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,823	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 3	0,781	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,574	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,837	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,678	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,500	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,564	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel *Reward* (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *Reward*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,837 dan paling rendah 0,500. Dengan demikian seluruh item *Reward* dinyatakan valid. (Lampiran 5).

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Kuesioner *Punishment* (X2)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Pernyataan 1	0,550	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,799	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,890	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,394	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,751	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,557	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,911	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,497	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel *Punishment* (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,911 dan paling rendah 0,394. Dengan demikian seluruh item *Punishment* dinyatakan valid. (Lampiran 5).

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,924	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,835	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,843	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,649	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,752	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,702	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,706	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,623	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Produktivitas Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,924 dan paling rendah 0,623. Dengan demikian seluruh item pernyataan produktivitas kerja dinyatakan valid. (Lampiran 5)

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan

bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien  $r$  dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**

**Daftar Interpretasi  $r$**

Koefisien $r$	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien $r$	Simpulan
<i>Reward</i>	0,835	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
<i>Punishment</i>	0,819	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,885	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai *cronbach's alpha* variabel *Reward* (X1) sebesar 0,835 dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi, untuk variabel *Punishment* (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,819 dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi, dan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,885 yang artinya tingkat reliabel Sangat Tinggi. (Lampiran 6)

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Reward</i> terhadap Produktivitas Kerja	0,406	0,05	Sig>Alpha	Linier
<i>Punishment</i> terhadap Produktivitas Kerja	0,630	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Reward* (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,406 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel *Punishment* (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,630 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 7)

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Reward</i>	0.800	1.250	Bebas gejala multikolieneritas
<i>Punishment</i>	0.800	1.250	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel *Reward*, dan *Punishment* lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 8)

#### 4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel	Nilai regresi
Constant	7.005
<i>Reward</i>	0.174
<i>Punishment</i>	0.601

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 7.005 + 0.174 X1 + 0.601 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Produktivitas Kerja sebesar 7.005 satu satuan jika jumlah variabel *Reward*, dan *Punishment* tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien *Reward* (X1)

Jika jumlah *Reward* naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0.174 satu satuan.

c. Koefisien *Punishment* (X2)

Jika jumlah *Punishment* naik satu satuan maka Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0.601 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Punishment* (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0.601.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	0.703 <sup>a</sup>	0.494

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R (Korelasi) sebesar 0.703 artinya variabel *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) sebesar 70.3% dan sisanya 29.7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara *Reward* (X1), *Punishment* (X2) Dan Produktivitas Kerja adalah positif artinya jika *Reward* (X1) *Punishment* (X2) naik maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 9).

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
<i>Reward</i>	0,012	0,05	Sig<alpha	2.682	1,692	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak
<i>Punishment</i>	0,000	0,05	Sig<alpha	5.284	1,692	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

#### 1. Pengaruh *Reward* (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada *Reward* (X1) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2.682 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan dk (dk=33-2=31) adalah 1,692 jadi t<sub>hitung</sub> (2.682) > t<sub>tabel</sub> (1,692) dan nilai sig (0,012) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa *Reward* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PTPN VII Way Berulu. (Lampiran 10)

#### 2. Pengaruh *Punishment* (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable *Punishment* (X2) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 5.284 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan dk (dk=33-2=31) adalah 1,692 jadi t<sub>hitung</sub> (5.284) > t<sub>tabel</sub> (1,692) dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa *Punishment* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PTPN VII Way Berulu. (Lampiran 10)

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.18****Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Reward Dan Punishment</i>	14.629	3,32	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 33. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut 1 jadi  $31 - 3 = 30$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3,32 dan  $f_{hitung}$  14.629.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 14.629 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,32. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PTPN VII Way Berulu. (Lampiran 11).

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pembahasan *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian ini adalah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui nilai t hitung *Reward* sebesar  $2.682 > 1,692$  dan nilai sig (0,012)  $<$  alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima sehingga disimpulkan bahwa *Reward* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PTPN VII Way Berulu.

Pemberian *reward* pada setiap karyawan harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi jugadipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Jika hak berkaitan dengan reward sebagai perangsang peningkatan Produktivitas Kerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan Produktivitas Kerja. *Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Muh. Ramli, 2019).

*Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil Produktivitas Kerja individu baik secara formal maupun informal. Wahyudi Salasa (2020, p.102). Hal ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tzaza Dini Noviyani (2019) yang menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

#### **4.6.2 Pembahasan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil dari penelitian ini adalah *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui nilai t hitung *Punishment* sebesar  $5.284 > 1,692$  dan nilai sig  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa *Punishment* ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) di PTPN VII Way Berulu.

*Punishment* / hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. *Punishment* / hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang dilakukan oleh Dicky Saputra (2017) yang berjudul Pengaruh *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

#### **4.6.3 Pembahasan *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil dari penelitian ini adalah variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui nilai  $F$  hitung *Reward* dan *Punishment* sebesar  $14.629 > 3.32$  dan nilai  $sig (0,000) < \alpha (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa *Reward* ( $X_1$ ) *Punishment* ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) di PTPN VII Way Berulu.

*Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer mengevaluasi hasil Produktivitas Kerja individu baik secara formal maupun informal. Wahyudi Salasa (2020, p.102). Menurut Hidayat (2018) menjelaskan jika reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Lamin (2021) *Punishment* atau hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ita Solikah (2016) *reward*, *punishment* dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.