

**PENGARUH *REWARD* (PENGHARGAAN) DAN *PUNISHMENT* (SANKSI)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL II
SUMATERA BARAT**

1)Dicky Saputra, 2)Nurlina, 3)Lenny Hasan, SE., MM
2)nurlina1065@gmail.com, 3)lenihan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* sehingga dari seluruh populasi tersebut digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan observasi, angket, keperustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, variabel *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat didapatkan $Y = 32,468 + 2,176 X_1 + 3,227 X_2 + e$. Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel *reward* (penghargaan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,160 > 1,666$) dan variabel *punishment* (sanksi) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,769 > 1,666$). Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) secara bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, hal ini dapat di buktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,208 > 3.12$. Sementara hasil koefisien determinasi didapatkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 35% dan sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti promosi jabatan

Kata Kunci: Reward, Punishment dan Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang transportasi masal dengan jam

pemberangkatan yang cukup ketat dan dikejar *deadline* ketepatan suatu keberangkatan, sehingga membuat karyawannya dituntut agar meningkatkan kinerjanya secara optimal. Perusahaan besar ini juga menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang cukup ketat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat pada tanggal 23 April 2016 yang menjabat sebagai Supervisor SDM yang bernama Radno menyatakan bahwa, selama ini pemberian *reward* yang diberikan belum sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sehingga karyawan mengeluhkan hal tersebut, pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi dan teladan sama sekali tidak tersalurkan, karena manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat tidak pernah memperhatikan karyawan tersebut, maka akan berdampak buruk pada produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Sedangkan pemberian sanksi (*punishment*) yang selama ini juga berjalan dengan semena-mena terhadap karyawan yang kurang disiplin tanpa mempertimbangkan terlebih dahulu masalah yang terjadi pada karyawan tersebut. Sanksi tidak hanya diterapkan kepada seluruh karyawan, dan terjadinya deskriminasi penerapan sanksi kepada karyawan. Dengan adanya deskriminasi tersebut maka akan timbul kecemburuan sosial antar karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan pun akan mulai menurun, seharusnya pihak manajemen memberikan sanksi kepada

karyawan sesuai dengan kesalahan yang terjadi pada karyawan dan tidak mendeskriminasi antar sesama karyawan.

Demi memenuhi *standart operasional* kereta api sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dibidang pelayanan jasa transportasi. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat harus memberlakukan sanksi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat akan mematuhi disiplin terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, penerapan *reward* dan *punishment* menjadi perhatian penuh bagi managerial. Sehingga dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT”**.

2. Perumusan Masalah

1. Apakah *Reward* (penghargaan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

2. Apakah *Punishment* (sanksi) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
3. Apakah *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* (penghargaan) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *punishment* (sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

II. LANDASAN TEORI

1. *Reward* (Penghargaan)

1). Pengertian *Reward* (Penghargaan)

Menurut 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.

Menurut Irmayanti (2013), menjelaskan bahwa *reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.

Menurut Kadarisman (2012:122), berpendapat *reward* adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.

2) Teori Pentingnya *Reward* (Penghargaan)

Menurut Siagian (2008:253) *reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai

perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Para pegawai harus mendapat perhatian dalam arti bahwa *reward* yang diterima atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat. Oleh sebab itu, memberikan berbagai macam jenis *reward* untuk pegawai yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Selain memberikan *reward* dalam bentuk gaji, perusahaan juga masih memberikan *reward* dalam bentuk lainnya. Bentuk *reward* tersebut yaitu berupa penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan sudah cukup lama mengabdikan pada perusahaan.

3) Indikator *Reward* (Penghargaan)

Menurut Kadarisman (2012:122), indikator *reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut: 1) Upah; 2). Gaji; 3). Insentif; 4) Tunjangan; 5) Penghargaan *Interpersonal*; 6) Promosi

2. *Punishment* (Sanksi)

1). Pengertian *Punishment* (Sanksi)

Menurut Purwanto (2006:186), *punishment* adalah penderitaan yang

diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Sedangkan menurut Nurmiyati (2011), *punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan.

2). Teori Pentingnya *Punishment* (Sanksi)

Menurut Purwanto (2006:186), pemberian sanksi atau *punishment* kepada pegawai sangat penting karena sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau *punishment* kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal yang jahat.

3). Indikator *Punishment* (Sanksi)

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4), indikator *punishment* (sanksi)

dapat diuraikan seperti berikut : 1) Hukuman ringan; 2) Hukuman sedang; 3) Hukuman berat.

3. Produktivitas Kerja

1). Pengertian Produktivitas

Menurut Sutrisno (2012:99), mengemukakan pengertian produktivitas secara umum yaitu hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif yang menunjukkan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sedangkan Menurut Simanjuntak (2008), menyatakan bahwa: Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu, Pengertian ini mengandung cara atau pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan, akan tetapi di dalam praktek sukar dilaksanakan terutama sumber daya yang digunakan terdiri dari berbagai macam dan di dalam proposal yang berbeda.

2). Teori Pentingnya Produktivitas

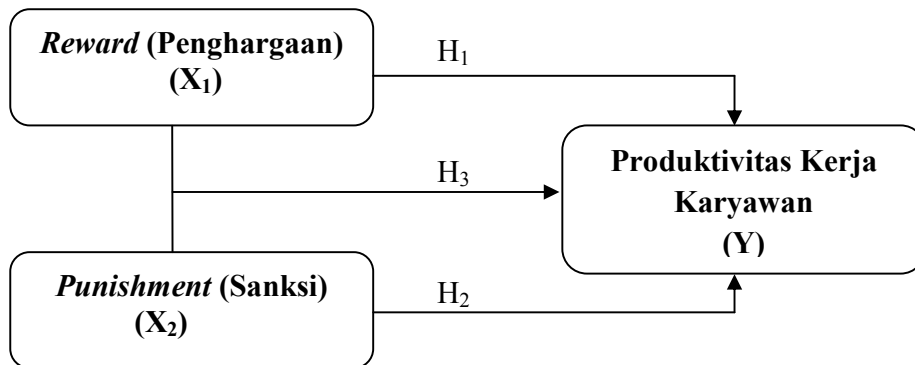
Menurut Sutrisno (2012:101), produktivitas karyawan saling terkait dan terpadu dalam sistem dan dapat diukur

dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

3). Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Schultz (2007), bahwa yang memiliki produktivitas yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya sehingga ia dipengaruhi oleh: 1) Tindakannya konstruktif; 2) Percaya pada diri sendiri; 3) Bertanggung jawab; 4) Memiliki rasa cinta terhadap perkerjaan; 5) Mempunyai pandangan kedepan; 6) Mampu menguasai persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah; 7) Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan (kreatif, imaginative dan inovatif; 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi.

4. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

5. Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga *reward* (penghargaan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

H₂: Diduga *punishment* (sanksi) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

H₃: Diduga *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat yang jumlahnya 76 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *total sampling*.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. s sehingga dalam penelitian ini data kuantitatifnya seperti data jumlah karyawan data absensi karyawan, data-data lainnya yang

menunjang penelitian yang didapatkan dari PT. dengan sumber data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, diperlukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, angket dan studi kepustakaan.

5. Teknik Analisis Data

1) Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan tabel frekuensi untuk melihat penyebaran data dalam suatu variabel. Analisis deskriptif ini berguna untuk melihat gambar baik rata-rata maupun penyebaran dari hasil yang telah diperoleh oleh angket. Analisis ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SS) + (4.S) + (3.N) + (2.TS) + (1.STS)}{SS + S + N + TS + STS}$$

$$\text{Dimana:}$$

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

2) Uji instrumen

Untuk mengukur tingkat kevalidan dan realibelnya instrumen dalam penelitian ini

menggunakan **Uji Validitas dan Uji Realibilitas**. Sedangkan untuk menentukan validnya instrumen dengan ketentuan r_{tabel} minimal 0,30, sedangkan untuk menentukan suatu instrumen reliabel adalah kekonsistennya jawaban responden, dan jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 pengolahan menggunakan program SPSS versi 20.0.

3) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan, adapun model regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan)

a = Konstanta

X₁ = Variabel bebas (*Reward*)

b₁ = Koefisien regresi X₁

X₂ = Variabel bebas (*Punishment*)

b₂ = Koefisien regresi X₂

e = *Standar Error*

4) Uji Hipotesis

(1) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien regresi
n = Jumlah responden

(2) Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F. hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat di artikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama variabel *reward* (penghargaan) (X_1) *punishment* (sanksi) (X_2) signifikan terhadap variabel poduktivitas kerja karyawan (Y). Sebaliknya nilai $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} maka dapat diartikan bahwa model regresi tidak tepat. Artinya tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel *reward*

(penghargaan) (X_1) *punishment* (sanksi) (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun untuk menghitung nilai F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{\frac{1-R^2}{n} - k - 1}$$

Keterangan:

F = Rasio
k = Jumlah variabel bebas
 R^2 = Hasil perhitungan R dipangkatkan dua
n = Banyaknya sampel

4) Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2012:275), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin mendekati 1 (100 %) maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji koefisien determinasi dilaksanakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi
 b_1 = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi
 b_2 = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y rata-rata

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.15. di bawah ini:

1) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel. 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	32.468	5.391		6.023	.000
Reward	2.176	.356	1.674	6.106	.000
Punishment	3.227	.649	1.364	4.974	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 20 *for windows*, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 32,468 + 2,176 X_1 + 3,227 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Nilai constanta adalah = 32,468 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel *reward* dan *punishment* (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka produktivitas kerja karyawan PT. Karet Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II tetap sebesar 32,468 satuan.

- 2) Nilai koefisien regresi *reward* adalah = 2,176 artinya jika variabel *reward* (X_1) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel *punishment* (X_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka produktivitas kerja karyawan PT. Karet Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II meningkat sebesar 2,176 satuan.

- 3) Nilai koefisien regresi *punishment* adalah = 3,227 artinya jika variabel *punishment* (X_2) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel *reward* (X_1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka produktivitas kerja karyawan PT. Karet Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II meningkat sebesar 3,227 satuan.

2) Uji Hipotesis

(1) Uji t

Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	32.468	5.391		6.023	.000
Reward	2.176	.356	1.674	6.106	.000
Punishment	3.227	.649	1.364	4.974	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil yang didapat, bisa dijelaskan sebagai berikut :

Variabel *reward* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II. Hal ini terlihat dari signifikan $0,000 < 0,05$ nilai $t_{tabel} df = n - k = 76 - 3 = 73$ (1,666) dan dapat juga dilihat pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,160 > 1,666$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Hipotesis I dalam penelitian ini (variabel *reward*) dapat diterima.

Variabel *punishment* (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II. Hal ini terlihat dari signifikan $0,000 < 0,05$ nilai $t_{tabel} df = n - k = 76 - 3 = 73$ (1,666) dan dapat juga dilihat pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,769 > 1,666$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya Hipotesis II dalam penelitian ini (variabel *punishment*) dapat diterima.

(2) Uji F

Berdasarkan uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2366.494	2	1183.247	21.208	.000 ^a
	Residual	4072.914	73	55.793		
	Total	6439.408	75			

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2366.494	2	1183.247	21.208	.000 ^a
	Residual	4072.914	73	55.793		
	Total	6439.408	75			

b. Dependent Variable: Prodktivitas_Kerja
Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 21,208 dengan nilai F_{tabel} $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($76 - 3 = 73$) adalah 3,12 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21,208 > 3,12$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel

reward (X_1) dan *punishment* (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karet Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

4) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.606 ^a	.367	.350	7.469	.368	21.208	2	73	.000

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward
Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan ringkasan hasil analisis koefisien determinasi seperti yang dikemukakan pada Tabel 4.18 diketahui nilai koefisien determinasi terletak pada tabel *Adjusted R-Square* dengan nilai 0,350. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 35% sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti promosi jabatan.

5) Pembahasan Hasil Penelitian

Terjadinya pengaruh variabel *reward* (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karet Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat disebabkan karena penghargaan yang diberikan kepada karyawan sudah mulai berjalan dengan baik dari sebelumnya, penghargaan yang diberikan tersebut dapat dilihat dari salah satunya adalah karyawan telah menerima

gaji sesuai dengan yang diharapkan karyawan, tetapi yang dipermasalahkan oleh karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk penghargaan keteladanan yaitu memberikan biaya pelaksanaan umroh bagi yang muslim dan uang senilai Rp. 5.000.000 bagi non muslim, penghargaan tersebut sangat jarang sekali didapatkan oleh karyawan-karyawan, karena pimpinan pusat PT. Karetapi Indonesia (Persero) memberikan penghargaan tersebut dalam bentuk jumlah yang terbatas untuk setiap cabang daerah operasional kareta api yang berada di Indonesia sehingga banyak karyawan-karyawan yang berprestasi tidak mendapatkan penghargaan tersebut, sebaiknya pimpinan pusat PT. Karetapi Indonesia (Persero) menambah kuota penghargaan keteladanan tersebut supaya karyawan dapat menikmati penghargaan tersebut.

Terjadinya pengaruh variabel *punishment* (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat disebabkan karena karyawan takut dengan sanksi-saksi yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional yang berlaku

diperusahaan, sanksi-sanksi yang diberikan tersebut dapat berupa, pelanggaran disiplin tingkat pertama, pelanggaran disiplin tingkat kedua, pelanggaran disiplin tingkat ketiga, dan pelanggaran disiplin tingkat kesalahan berat, tetapi yang sangat disayangkan sekali sanksi-sanksi tersebut berjalan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku seperti terjadinya deskriminasi sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, seharusnya pimpinan memberikan sanksi-sanksi tersebut secara merata dan tanpa memihak antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, hal ini dapat di buktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21,208 > 3,12$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat sebesar 35%.

Pengaruh secara bersama yang terjadi antara variabel *reward* dan *punishment* akan menimbulkan efek yang baik terhadap perusahaan karena karyawan memiliki produktivitas yang baik, produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari karyawan yang dipergunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

1. Pada variabel *reward* (penghargaan) (X_1) pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II. Dengan adanya pengaruh tersebut dapat dilihat pada hasil uji regresi tersebut variabel *reward* (penghargaan) memberikan peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II sebesar 2,176 atau 217,6% dan dapat juga dilihat pada hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,160 > 1,666$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Pada variabel *punishment* (sanksi) (X_2) pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II. Dengan adanya pengaruh tersebut dapat dilihat pada hasil uji regresi tersebut variabel (sanksi) memberikan peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II sebesar 3,227 atau 322,7% dan dapat juga dilihat pada hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,769 > 1,666$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Secara bersamaan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *reward* (penghargaan) X_1 dan *punishment* (sanksi) X_2 terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II, hal ini didukung dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21,208 > 3,12$. Dari hasil uji koefisien determinasi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 35% hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas.

2. Saran

1. Agar dapat lebih meningkatkan lagi produktivitas kerja pegawai PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II pihak manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Diharapkan pimpinan PT. Karetapi Indonesia (Persero) Divisi Regional II terus melakukan evaluasi pemberian *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) sehingga karyawan tidak merasa berat menerima sanksi yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2005. *Apilkasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Mathis and Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*. Bulletin cipta karya, departemen pekerjaan umum edisi no 6/IV/ juni 2006. Persada.
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Schultz, Duane P. 2007. *Theory of Personality (8th ed)*. United States Of Amarika: Thomson Wadsword.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2008. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. Edy. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Jakararta: Media Group.