

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI UD. MUTIARA RASA SUWAR SUWIR AJUNG JEMBER

Oleh :

Eko Cahyono
12.10.411.086

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *Insentif*, *Reward* dan *Punishment*, terhadap Produktivitas kerja karyawan di UD. Mutiara Rasa suwar suwir Ajung Jember. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemberian *Insentif*, *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan dan parsial. Teori yang dipakai pada penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia, teori *Insentif*, *Reward*, *Punishment* dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan UD. Mutiara Rasa suwar suwir Ajung Jember. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode purposive sampling dengan sampel 34 orang responden. Adapun sifat dari penelitian adalah penjelasan (explanatory). Alat uji yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan perangkat lunak SPSS versi 20.00. Hasil Uji t dan uji F menunjukkan bahwa *Insentif* (0,010), *Reward* (0,001) dan *Punishment* (0,026) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan secara parsial, dan *Insentif*, reward dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan. Uji regresi menunjukkan bahwa *Insentif* (0,010), *Reward* (0,001), dan *Punishment* (0,026) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan uji koefisien determinasi sebesar 86,4% Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh *Insentif*, Reward, dan *Punishment* sedangkan 13,6% sisanya dipengaruhi variable lain di luar penelitian.

Kata Kunci : *Insentif*, Reward, *Punishment* dan Produktivitas kerja.

ABSTRACT

Formulation of the problem in this research how the Incentive, Reward and Punishment, on the Productivity of employees at UD. Mutiara Rasa suwar suwir Ajung Jember. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Incentive, Reward and Punishment on the Productivity of employees Simultaneously and partially. Theory used in this research is the theory of human resource management, theory of Incentives, Reward, Punishment and employee. The study was conducted on employee UD. Mutiara Rasa suwar suwir Ajung Jember. Quantitative descriptive research using purposive sampling method with a sample of 34 respondents. As for the nature of the research is the explanation (explanatory). Test equipment used is multiple linear regression, with the software SPSS version 20.00. Results of t test and F test showed that Incentive (0,010), Reward (0,001), and Punishment (0,026) significant effect on the productivity of the employee performance partially, and Incentive (0,010), Reward (0,001), and Punishment (0,026) significantly effect on the productivity employee simultaneously. Regression test showed that Incentive, Reward and Punishment positive effect on the productivity of employees and test determination coefficient 86,4% the productivity of the employees is affected by Incentive, Reward and Punishment, while 13,6% the rest influenced by other variables out research

Keywords: Incentive, Reward, Punishment and productivity of employees.

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia industri makanan yang semakin maju dan kompetitif, menuntut penyesuaian yang terus-menerus harus dilakukan oleh para pelaku bisnis, diantaranya yaitu membuat sistem kerja menjadi lebih baik. Sistem kerja yang baik merupakan sistem yang memiliki efisiensi dan produktifitas yang setinggi-tingginya. Sistem kerja itu sendiri terdiri dari empat komponen yaitu manusia, bahan, perlengkapan dan peralatan seperti mesin dan perkakas pembantu, lingkungan kerja dan keadaan pekerjaan-pekerjaan lain disekelilingnya (Sutalaksana dkk, 1979). Tidak jarang dari beberapa perusahaan entah industri maupun ritel yang mencoba untuk bersaing di dalam dunia usaha mengalami kegagalan dari mempertahankan persaingan usaha yang begitu ketat. Untuk dapat mempertahankan sekaligus memenangkan usahanya tersebut, maka sebuah perusahaan haruslah mampu mengolah dengan baik kompetensi yang ada. Mengelola untuk mempertahankan serta memenangkan sebuah persaingan haruslah mempunyai daya saing yang unggul dan inovatif, yaitu dengan memposisikan keunggulan dan kelemahan yang di milik dengan tepat, sehingga mampu menonjolkan lagi kelebihanannya sebagai kekuatan serta meminimalisir kelemahan untuk merebut potensi pasar yang ada. Hal tersebut juga sebagai antisipasi perusahaan dalam menghadapi ancaman yang akan terjadi.

Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan institusi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan institusi tidak akan berjalan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan institusi. Menurut Mondy (2008) MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, menurut Mathis dan Jackson, 2007:89. Kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Suatu institusi pasti memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan institusi pada umumnya adalah untuk memperoleh laba semaksimal mungkin, mencapai kelangsungan hidup serta perkembangan institusi dimasa yang akan datang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya koordinasi secara menyeluruh dari sumber daya yang dimiliki, diantaranya finansial, fisik, kemampuan teknologi serta sumber daya manusianya. Aspek manusia memegang peranan penting dalam kelangsungan serta perkembangan institusi sebab pada dasarnya setiap aktivitas institusi tidak pernah lepas dari elemen manusia. Kegiatan produksi, pemasaran dan teknologi tidak dapat berjalan tanpa dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu, perlu kiranya ada sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menciptakan berbagai ide kreatif agar dapat mengalokasikan sumber-sumber daya yang dimiliki institusi dalam rangka pencapaian tujuan institusi.

Namun perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor industri. Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui, *Insentif*, *reward* dan *punishment* untuk mencapai tujuan utama perusahaan dalam proses peningkatan produktivitas kinerja karyawan.

Penerapan *insentif* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang lebih dari pada pegawai yang lain akan mempengaruhi kinerja karyawan lain sehingga akan berdampak positif terhadap perusahaan, Pemberian *insentif* juga sangat penting

untuk memotivasi yang berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang atau pun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141)

Penerapan sistem *reward* kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Pegawai yang semakin produktif akan mempengaruhi tingkat laba perusahaan. Menurut Gibson dkk (2012), tujuan dari program sistem *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *Punishment* Perusahaan juga harus menerapkan *punishment* kepada pegawai yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja pegawai yang lain. Sehubungan dengan hal tersebut pemberian *punishment* perlu diberikan dan sesuai dengan kesalahan tersebut, hal itu di harapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian bahwa *produktivitas* adalah Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

UD. Primadona merupakan toko oleh-oleh khas jember terlengkap dan pertamakali ada di jember yang berdiri sejak tahun 1982 kami menyediakan semua makanan khas jember mulai dari prol tape, suwar - suwir, tape dan masih banyak lagi. UD. Primadona adalah salah satu produsen produk olahan singkong di kabupaten Jember dengan produk unggulan suwar - suwir, prol tape, dan brownies tape. Data penjualan UD. Primadona tahun 2012 menunjukkan bahwa penjualan prol tape sebesar 63.42 %, suwar - suwir sebanyak 28.76 %, dan brownies tape 7.82 %. Dari total unit/kotak ketiga produk tersebut, dari data tersebut terlihat bahwa prol tape merupakan produk yang paling disukai pelanggan.

Namun demikian dalam perkembangan dunia usaha UD. Primadona tidak hanya menjual produk - produk sendiri , melainkan juga menjual bermacam - macam produk dari perusahaan lain.

Tabel. 1.1 Data Produk – produk yang dijual di toko UD. Primadona

No	Nama Produk	Unit/kotak	Harga
1	Paru Sapi	Kotak	Rp. 30.000
2	Paru sapi Primadona	Kotak	Rp. 47.500
3	Suwar – suwir Pimadona	Kotak	Rp. 13.000
4	Pia kepal	Kotak	Rp. 14.500
5	Tape sari madu	Kotak	Rp. 13.000
6	Pia pisang anis	Kotak	Rp. 22.500
7	Pangsit mini	Kotak	Rp. 15.500

8	Abon sapi	Kotak	Rp. 23.000
9	Jamur krispi	Kotak	Rp. 18.500
10	Kulit ikan tuna	Kotak	Rp. 15.500
11	Ceker	Kotak	Rp. 21.500
12	Bolu	Kotak	Rp. 10.000
13	Waji Kletik	Kotak	Rp. 15.500
14	Stik tahu	Kotak	Rp. 13.000
15	Bekicot	Kotak	Rp. 12.000
16	Kru tahu	Kotak	Rp. 10.500
17	Marning gepeng	Kotak	Rp. 7.500
18	Pastel	Kotak	Rp. 11.000
19	LL Dus Brownies	Kotak	Rp. 30.000
20	Roti matahri	Kotak	Rp. 11.500
21	Tempe Primadona	Kotak	Rp. 9.500
22	Rambak cumi	Kotak	Rp. 20.000
Dan banyak produk – produk lainnya			

Sumber : UD. Primadona

UD. Mutiara Rasa yang berdomisili di Jember tepatnya Jl. Cendrawasih 60 Pancakarya Ajung Jember, perusahaan ini berproduksi mulai tahun 2000 yang didirikan oleh Bpk. Hanifulloh. Pendirian UD. Mutiara Rasa Ajung Jember ini di inisiatif oleh Bpk Hanifulloh yang dahulunya bekerja sebagai tukang becak yang mempunyai pelanggan seorang produsen suwar - suwir. Perkembangan serta penambahan kapasitas produksi selalu digencarkan setiap tahunnya, salah satunya dengan mengajukan surat ijin usaha ke Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten Jember. perusahaan yang bergerak di bidang home industri makanan khas kota Jember yaitu suwar-suwir.

Dalam hal produksinya perusahaan ini sangatlah memperhatikan kualitas dan Harga produk yang di produksi, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan mengedepankan kualitas perusahaan ini akan mampu bersaing dengan perusahaan lain, dari segi harga perusahaan ini mematok harga yang relatif terjangkau pada setiap produk yang di pasarkan dengan tidak mengurangi kualitas dari setiap produk yang di hasilkan.

UD. Mutiara Rasa merupakan produsen makanan khas kota Jember yang berupa suwar-suwir dengan berbagai macam varian mulai dari bentuk, rasa, warna dan kemasan yang khas dari perusahaan tersebut, dan baru-baru ini memiliki produk unggulan baru yaitu dodol dari kulit manggis. Semakin tingginya persaingan di antara perusahaan sejenis yang memproduksi makanan khas kota Jember, maka bagaimana UD. Mutiara Rasa membentuk strategi pemasaran yang efektif untuk memenangkan persaingan dengan cara mengoptimalkan kekuatan serta meminimalkan kelemahan yang di miliki UD. Mutiara Rasa untuk mempertahankan pasar yang sudah ada dan merebut peluang pasar. Dalam hal tersebut, maka UD. Mutiara Rasa harus mampu mengantisipasi ancaman-ancaman dari perusahaan lain dan mampu mengambil kesempatan yang datang.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan produktivitas kerja karyawan pada UD. Mutiara Rasa Jember, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum

ideal masih ada di perusahaan ini. Dimana masih ada kendala lain seperti karyawan yang tidak bisa bekerja memenuhi target perusahaan karena faktor cuaca, karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang selalu bertindak semaunya sendiri, karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan peningkatan produksi menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan, tidak disiplin dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan yang secara langsung akan berakibat terhadap beban biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, berikut data produksi pertahun UD Mutiara Rasa Jember:

Tabel 1.2: Data produksi suwar-suwir UD. Mutiara Rasa Ajung Jember 2012-2015.

NO	Kemasan Suwar-suwir	Unit	Data real Produksi				Target Produksi/Tahun
			Tahun				
			2012	2013	2014	2015	
1	Kemasan Biasa @ 450 gram	Kotak	29.400	30.139	30.124	30.114	30.100
2	Kemasan Tas @1Kg	Kotak	11.760	12.270	12.342	12.400	12.400
3	Kemasan Mika Besar@ 1Kg	Kotak	36.980	39.248	41.432	41.424	41.400
4	Kemasan Kecil@500 Kg	Kotak	44.450	54.672	61.641	61.600	61.500
5	Kemasan Spesial Tas@ 450 Kg	Kotak	24.969	24.900	25.321	24.920	25.300
6	Kemasan Batangan@ 1Kg	Kotak	9.534	8.720	7.393	7.381	8.700
7	Kemasan Mini Spesial @100 Biji	Kotak	2.479	1.932	1.379	1.400	2.500

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil produksi Suwar-suwir UD. Mutiara Rasa Ajung Jember dari tahun 2012 - 2015 mengalami fluktuatif atau naik turun tiap tahunnya. Walaupun ada beberapa yg melebihi target, akan tetapi keseluruhan belum optimal dalam pencapaian target produksi yang diharapkan oleh perusahaan.

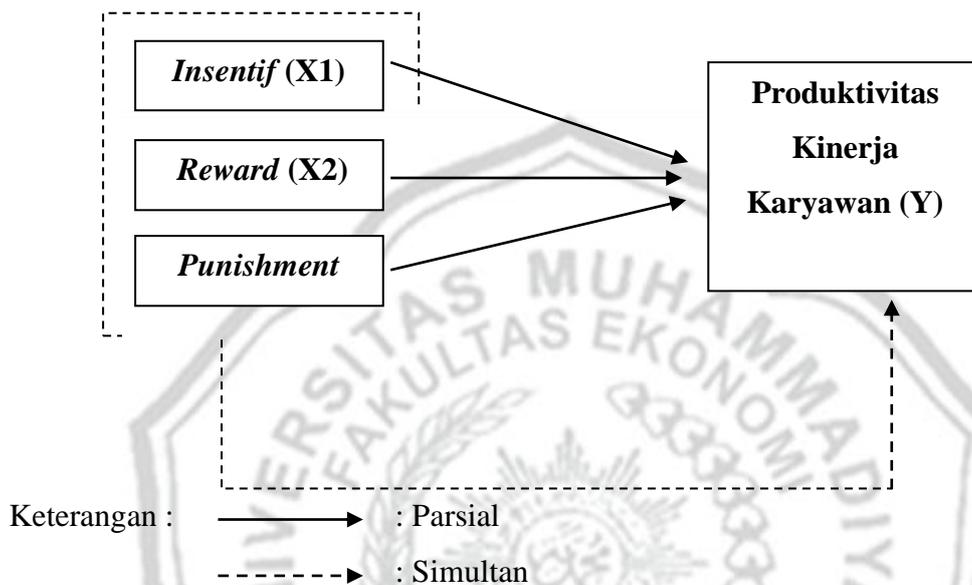
Dari uraian di atas maka tampak jelas bahwa *insentif*, *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di UD. Mutiara Rasa suwar suwir Ajung Jember. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan Karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh pemberian *insentif*, *Reward*,

dan *punishment* terhadap produktivitas kinerja karyawan di UD. Mutiara Rasa Ajung Jember

2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :

Gambar 2.2. Kerangka konseptual



3. Definisi Oprasional Variabel

Dalam penelitian ini diamati Variabel-variabel yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan antara lain :

A. *Insentif* (X1)

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Siagian (2002) Indikator *Insentif* adalah :

1. Piece work
2. Bonus
3. Komisi
4. *Insentif* bagi eksekutif

B. *Reward* (X2)

Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora : 2004). Indikator *reward* menurut Mahsun (2006:112) adalah :

1. Pujian
2. Bonus
3. Peluang Promosi
4. Fasilitas

C. *Punishment* (X3)

Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan (Purwanto, 2007:186). Indikator *punishment* menurut Siagian (2008) adalah :

1. Nasehat
2. Teguran
3. Surat peringatan
4. Skorsing

D. Produktivitas Kinerja Karyawan

Produktivitas adalah: Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal Siagian (2005:75). Indikator produktivitas menurut Simamora (2004: 612) yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas kerja
5. Kemandirian
6. Komitmen

Populasi Menurut Ferdinand (2006) adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang menjadi semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UD. Mutiara Rasa suwar suwir (Ajung Jember) karyawan tetap. Menurut Arikunto (2006:131) dalam penelitian Roro Anggar Sari (2014) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian/wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sedangkan, bila subyek lebih dari 100 maka 10% sampai 15% dari populasi. Dalam pemakaian metode ini dikarenakan jumlah karyawan karyawan tetap yang aktif bekerja di UD. Mutiara Rasa suwar suwir (Ajung Jember) sebanyak 34 karyawan atau responden, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel / dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi sampel jenuh (sensus).

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2013).

B. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat (Ghozali, 2013).

C. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel lokasi, kualitas layanan, dan harga dalam menerangkan variabel keputusan pembelian (Ghozali, 2013).

4. Hasil Dan Pembahasan

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	2,640	1,582	0,124
2	<i>Insentif</i> (X_1)	0,462	2,736	0,010
3	<i>Reward</i> (X_2)	0,581	3,887	0,001
4	<i>Punishment</i> (X_3)	0,303	2,350	0,026

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,640 + 0,462 X_1 + 0,581 X_2 + 0,303 X_3$$

Keterangan:

Y = Produktifitas Kerja Karyawan

X_1 = *Insentif*

X_2 = *Reward*

X_3 = *Punishment*

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta = 2,640 menunjukkan besaran Kerja karyawan 2,640 satuan pada saat *insentif*, *reward*, dan *Punishment* sama dengan nol.
- $\beta_1 = 0,462$ artinya jika *insentif* naik per satu satuan maka produktifitas Kerja akan naik 0,462 satuan dengan asumsi *reward*, dan *Punishment* sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *insentif* berpengaruh positif terhadap produktifitas Kerja karyawan yang berarti semakin baik

insentif akan berdampak pada semakin baik pula produktifitas Kerja karyawan dengan asumsi *reward*, dan *Punishment* konstan.

- c. $\beta_2 = 0,581$ artinya jika *reward* naik per satu satuan maka produktifitas Kerja akan naik 0,581 satuan dengan asumsi *insentif*, dan *Punishment* sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap produktifitas Kerja karyawan yang berarti semakin baik *reward* akan berdampak pada semakin ringginya produktifitas Kerja karyawan dengan asumsi *insentif*, dan *Punishment* konstan.
- d. $\beta_3 = 0,303$ artinya jika *Punishment* naik per satu satuan maka produktifitas Kerja akan naik 0,303 satuan dengan asumsi *insentif*, dan *reward* sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *Punishment* berpengaruh positif terhadap produktifitas Kerja karyawan yang berarti semakin baik *Punishment* akan berdampak pada semakin baik pula produktifitas Kerja karyawan dengan asumsi *insentif*, dan *reward* konstan.

B. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13: Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F_{hitung} (70,873)	F_{tabel} (2,9113) Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05) Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Berdasar tabel 4.13 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,873 > 2,9113$) maka *insentif*, *reward* dan *Punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktifitas Kerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan *insentif*, *reward*, dan *Punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktifitas Kerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

C. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.14: Hasil Uji t

No	Uji t					Keterangan
	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t _{hitung}	t _{tabel}	
1	<i>Insentif</i>	0,010	0,05	2,736	1,6955	Signifikan
2	<i>Reward</i>	0,001	0,05	3,887	1,6955	Signifikan
3	<i>Punishment</i>	0,026	0,05	2,350	1,6955	Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Dari tabel 4.14, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- a. Hasil uji *insentif* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,010 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,736) > t_{tabel} (1,6955)$ yang berarti bahwa hipotesis *insentif* mempunyai pengaruh terhadap produktifitas Kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *insentif* mempengaruhi produktifitas Kerja karyawan yang berarti semakin baik *insentif* akan berdampak pada semakin tinggi produktifitas Kerja karyawan.
- b. Hasil uji *reward* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,887) > t_{tabel} (1,6955)$ yang berarti bahwa hipotesis *reward* mempunyai pengaruh terhadap produktifitas Kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *reward* mempengaruhi produktifitas Kerja karyawan yang berarti semakin baik *reward* akan berdampak pada semakin tinggi produktifitas Kerja karyawan.
- c. Hasil uji *Punishment* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,026 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,350) > t_{tabel} (1,6955)$ yang berarti bahwa hipotesis *Punishment* mempunyai pengaruh terhadap produktifitas Kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *Punishment* mempengaruhi Kerja karyawan yang berarti semakin baik *Punishment* akan berdampak pada semakin tinggi produktifitas Kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara simultan dan parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik *Insentif*, *Reward* dan *Punishment* maka semakin baik pula Produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh *insentif*, *reward*, dan *Punishment* secara simultan terhadap produktifitas Kerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa *insentif*, *reward*, dan *Punishment* mempunyai pengaruh terhadap produktifitas Kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu *insentif*, *reward*, dan *Punishment* berpengaruh terhadap produktifitas Kerja karyawan.

- b. Pengaruh secara parsial *insentif*, *reward*, dan *Punishment* terhadap produktifitas Kerja karyawan
1. Pengaruh *Insentif*, terhadap produktifitas Kerja karyawan.
Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *Insentif* terhadap Produktivitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,010 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,736) > t tabel (1.6955) yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh *Insentif* terhadap *Produktivitas* kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Agustina (2010) yang menyatakan ada pengaruh pemberian *Insentif* terhadap Kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
 2. Pengaruh *Reward*, terhadap produktifitas Kerja karyawan.
Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,887) > t tabel (1.6955) yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh *Reward* terhadap *Produktivitas* kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Jayanti (2014) yang menyatakan ada pengaruh *Reward* terhadap produktifitas Kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
 3. Pengaruh *Punishment*, terhadap produktifitas Kerja karyawan.
Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,026 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,350) > t tabel (1.6955) yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh *Punishment* terhadap *Produktivitas* kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Febrianti (2014) yang menyatakan ada pengaruh *Punishment* terhadap produktifitas Kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan dominan *Insentif*, *Reward*, *Punishment* terhadap produktivitas Kerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan *Insentif*, terhadap produktivitas Kerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi *Insentif* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas Kerja karyawan.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan *Reward* terhadap produktifitas Kerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi *Reward* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas Kerja karyawan.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan *Punishment* terhadap produktifitas Kerja karyawan secara

- parsial. Hal ini berarti semakin tinggi *Punishment* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas Kerja karyawan.
- d. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan *Insentif, Reward, Punishment* terhadap produktivitas Kerja karyawan secara simultan. Hal ini berarti semakin tinggi *Insentif, Reward, Punishment* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas Kerja karyawan.
 - e. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan dominan *Insentif, Reward, Punishment* terhadap produktivitas Kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pihak UD. Mutiara Rasa Jember diharapkan dapat lebih meningkatkan *Insentif, Reward, Punishment* agar produktivitas Kerja karyawan meningkat. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa *Insentif, Reward, Punishment* mempunyai hubungan positif dan dominan terhadap peningkatan produktivitas Kerja karyawan. Contoh : Perusahaan memberikan upah yang sesuai bahkan melebihi upah minimum regional dan juga memberikan *insentif* apabila karyawannya melebihi target produksi agar karyawan semangat dalam bekerja.
 - a. Pihak UD. Mutiara Rasa Jember diharapkan lebih meningkatkan *Insentif, Reward, Punishment* para karyawannya agar Kerja para karyawan meningkat, mengingat hasil dari penelitian *Insentif, Reward, Punishment* memberikan hubungan yang positif terhadap peningkatan produktivitas Kerja karyawan. Apabila *Insentif, Reward, Punishment* selalu diberikan dan ditingkatkan maka para karyawan akan selalu mencapai target produksi yang ditetapkan, hasil dan kualitas kerja akan sesuai standar perusahaan, selalu tepat waktu dalam proses produksi.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan produktivitas Kerja karyawan. seperti : variabel disiplin kerja, karakteristik individu, dll.

DAFTAR PUSTAKA.

- Ferdinan, (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Bada penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi ke tiga*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. D. (2008). *Organizations Behavior Structure Processes*. Thirteenth Edition.
- Gorda. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Hasibuan, H. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Indrawan, B. A. (2005). *Kualitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ivancevich, K. D. (2006). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Jakarta: alih bahasa Gina Gania: Erlangga.
- Jackson, M. d. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- jackson., M. d. (2007). *Human Resource Manajemen, alih Bahasa*. Jakarta: salemba Empat .
- Jayanti (2014). *Peran reward dan punishment dalam rangka peningkatan produktivitas kerja pegawai Bank* (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang) Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pahlevi, ResaNur. 2012. *Pengaruh Penerapan Metode Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang.
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*. Ghalia Indonesia.
- Pratheepkanth. (2011). *Reward system and impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc*, In Jaffna District.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju Bandung.
- Siagian, P. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Siagian, P. S. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian., S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora. (2004). *Manajemen sumber daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutalaksana, dkk. (1979). *Teknik tata cara kerja laboratorium tata cara kerja dan Ergonomi*. Departemen Teknik Industri. ITB. Bandung

