

**SKRIPSI**

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA V SEI TAPUNG**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**RIRIN RIONITA**  
**NPM: 175210167**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : RIRIN RIONITA  
NPM : 175210167  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI  
TAPUNG

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



( Dr. Eva Sundari, SE.,MM)

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

### LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Ririn Rionita  
NPM : 175210167  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S., MM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Sei Tapung  
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi  
Nama Dosen  
1. Abd. Razak Jer., SE., M.Si (  )  
2. Deswarta, SE., MM (  )

Pekanbaru, 23 Oktober 2021

Mengetahui:

Pembimbing

(Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuty, S. MM.,)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ririn Rionita  
NPM : 175210167  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S., MM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Sei Tapung

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	03/02/2021	x	- Tambahi variable pada judul menjadi 3 Variabel - Tambah latar belakang masalah - Bentuk kerangka pemikiran oval	
2.	11/02/ 2021	x	- Perbaiki operasional variabel dan cek teori nya	
3.	18/02/2021	x	- Acc Seminar Proposal	
4.	12/03/2021	x	- Acc Kuesioner dan Lanjut Penelitian	
5.	16/09/2021	x	- Tambah permasalahan mengenai absensi di latar belakang - Semua yang ada di operasional variabel harus ada di bab 2 - Sumber yang ada di kerangka pemikiran - Hipotesis berpengaruh positif, Punishment berpengaruh negative - Kesimpulan dan saran diperbaiki	
6.	23/09/2021	X	- Acc ujian seminar hasil	

Pekanbaru, 23 Oktober 2021  
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

### BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1042/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 05 Oktober 2021, Maka pada Hari Rabu 06 Oktober 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Ririn Rionita   |
| 2. N P M                | : 175210167   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung. |
| 5. Tanggal ujian        | : 06 Oktober 2021   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A) 81,5</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

#### PANITIA UJIAN

Ketua



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Deswarta, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 06 Oktober 2021

Mengetahui  
Dekan,

**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 1042 / Kpts/FE-UIR/2021  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Ririn Rionita  
N P M : 175210167  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	M. Irfan Rosyadi, SE., ME	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 06 Oktober 2021  
Dekan

**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

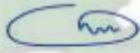
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**


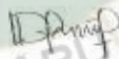
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Ririn Rionita  
NPM : 175210167  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.  
Hari/Tanggal : Rabu 06 Oktober 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Deswarta, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai **81** )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 06 Oktober 2021  
Ketua Prodi



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1650/Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:  
N A M A : Ririn Rionita  
N P M : 175210167  
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja, Produktivitas Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara V Sei Tapung
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
Pada Tanggal: 30 November 2020

Dekan,



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



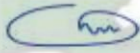
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**


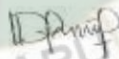
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Ririn Rionita  
NPM : 175210167  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.  
Hari/Tanggal : Rabu 06 Oktober 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Deswarta, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai **81** )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 06 Oktober 2021  
Ketua Prodi



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, , 2021

Saya yang membuat pernyataan,

**RIRIN RIONITA**  
**NPM: 175210167**



## ABSTRAK

### PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI TAPUNG

**RIRIN RIONITA**  
**NPM: 175210167**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah menggunakan *Non Probability Sampling* pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan komponen yang sesuai dan tidak sama besar dari ketetapan peneliti yang berjumlah 62 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan dan punishment berpengaruh negative signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.

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

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE SPIRIT AT PT. PLANTATION NUSANTARA V SEI TAPUNG

**RIRIN RIONITA**  
**NPM: 175210167**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of reward and punishment on employee morale at PT. Nusantara V Sei Tapung Plantation. The population in this study are all employees who work at the company. The sampling technique in this study is to use Non Probability Sampling, the sampling determined by the researcher based on the appropriate components and not the same as the determination of the researchers, amounting to 62 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study uses SPSS 26. The results of this study indicate that reward positive dan punishment negative significant affect employee morale at PT. Nusantara V Sei Tapung Plantation.

**Key Word: Reward, Punishment and Employee Spirit**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayahanda Karyadi dan Ibunda Suyatmi terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, terimakasih kepada Mas Tuter Mursito, Mbak Sri Rahayu, Mbak Umi Jiwani, Dan Mas Komang

Surahman berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini.

Dan terimakasih keponakan Caesar Putra, Gita Satyarika, Elvin Junior dan Olivia Maharani

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada yang tersayang Alfian Dwi Anggara yang selalu mendukung dan menemani hari-hari penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih untuk sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Dina Santika, Shentya Wati Gusman dan Mutiara Harnas. Penulis mengucapkan terimakasih



semoga pertemanan ini tidak akan berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 7 September 2021

Ririn Rionita

## DAFTAR ISI

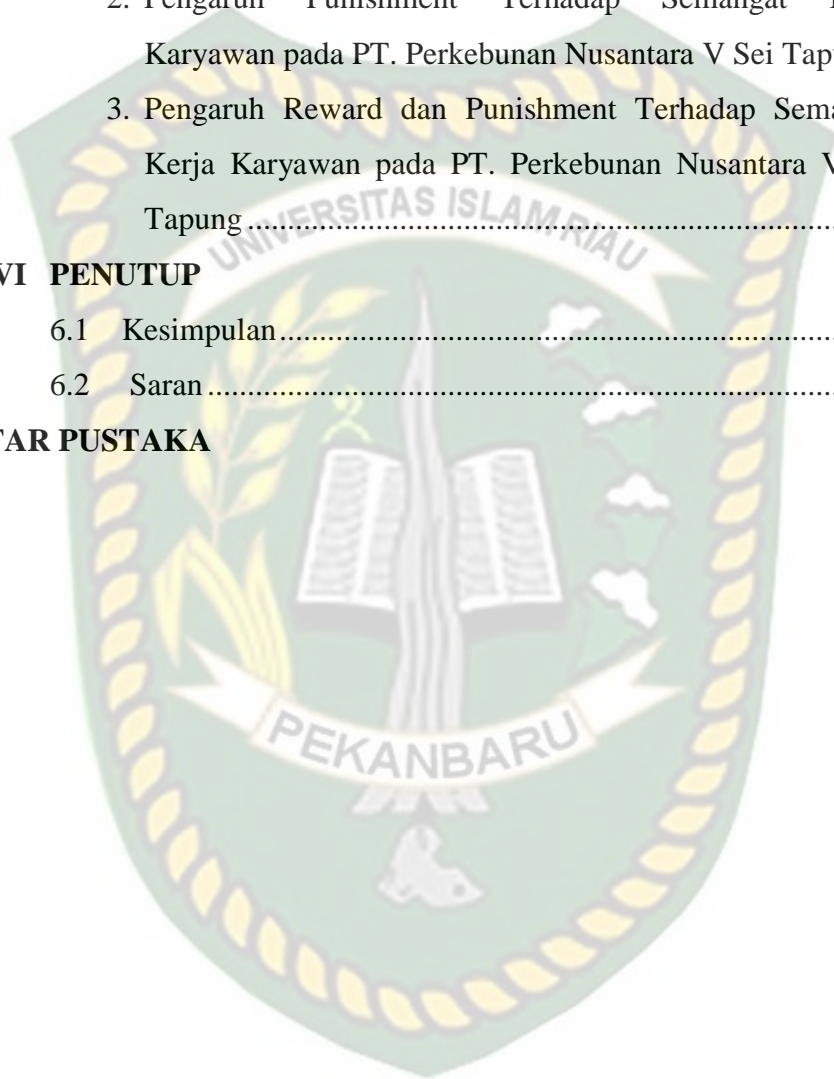
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Reward .....	15
2.1.1 Pengertian Reward .....	15
2.1.2 Jenis-Jenis Reward.....	15
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Reward.....	20
2.1.4 Dimensi Reward.....	21
2.1.5 Ciri-ciri Reward .....	22
2.2 Punishment.....	24
2.2.1 Pengertian Punishment.....	24
2.2.2 Dimensi Punishment .....	26
2.2.3 Ciri-ciri Punishment.....	27
2.2.4. Jenis-jenis Punishment .....	28
2.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Punishment .....	29
2.3 Semangat Kerja .....	28
2.3.1 Pengertian Semangat Kerja.....	30
2.3.2 Aspek-Aspek Semangat Kerja .....	32
2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	33
2.3.4. Pengukuran Semangat Kerja.....	35



2.3.5 Tujuan Penilaian Semangat Kerja.....	36
2.3.6 Dimensi dan Indikator Semangat Kerja.....	36
2.4 Penelitian Terdahulu .....	38
2.5 Kerangka Pemikiran.....	39
2.6 Hipotesis Penelitian .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian.....	41
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel .....	41
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
1. Uji Kualitas Data .....	43
a. Uji Validitas .....	45
b. Uji Reliabilitas.....	46
2. Uji Asumsi Klasik .....	47
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Multikolinearitas .....	47
c. Uji Heterokedastisitas.....	48
d. Uji Autokorelasi .....	49
e. Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3. Uji Hipotesis .....	50
a. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	50
b. Uji F Simultan .....	50
c. Uji T Parsial .....	51
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung ....	53
4.2 Visi Misi Perusahaan .....	54
4.3 Tujuan Perusahaan .....	55
4.4 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.....	55

4.5	Tugas dan Wewenang PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.....	54
4.6	Aktivitas Perusahaan .....	56
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
5.1	Gambaran Umum Responden .....	58
5.1.1	Jenis Kelamin Responden .....	58
5.1.2	Usia Responden .....	59
5.1.3	Pendidikan Responden .....	60
5.1.4	Masa Kerja Responden .....	61
5.2	Uji Kualitas Data.....	60
5.2.1	Uji Validitas Data .....	62
5.2.2	Uji Reliabilitas .....	64
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Reward Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung .....	65
5.4	Analisis Deskriptif Variabel Punishment Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung .....	75
5.5	Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.....	91
5.6	Analisis Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.....	103
1.	Uji Asumsi Klasik .....	103
a.	Uji Normalitas .....	103
b.	Uji Multikolinearitas .....	103
c.	Uji Heterokedastisitas.....	104
d.	Uji Autokorelasi .....	104
e.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	106
2.	Uji Hipotesis.....	107
a.	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	107
b.	Uji F Simultan .....	108
c.	Uji T Parsial .....	110

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	114
1. Pengaruh Reward Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung .....	114
2. Pengaruh Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung .	116
3. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung .....	118
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan.....	120
6.2 Saran.....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	





## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung pada Tahun 2020 .....	4
Tabel 1.2	Data Reward Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung Tahun 2017- 2020 .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	40
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden....	55
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden .....	56
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Responden .....	57
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	58
Tabel 5.6	Uji Validitas.....	60
Tabel 5.7	Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan menaikkan gaji kepada anggota karyawan yang memiliki hasil kerja yang tinggi.....	63
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan menerima bonus oleh perusahaan jika ada hasil kerja yang maksimal.....	64
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang berprestasi .....	65
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Wewenang dan peran yang akan diberikan kepada karyawan yang punya prestasi baik.....	66
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan yang mendapat prestasi akan diberikan promosi kerja oleh perusahaan .....	68
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan yang mendapatkan reward akan dinaikkan jabatan kerja oleh perusahaan.....	69
Tabel 5.14	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Reward (X1) Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung .....	70

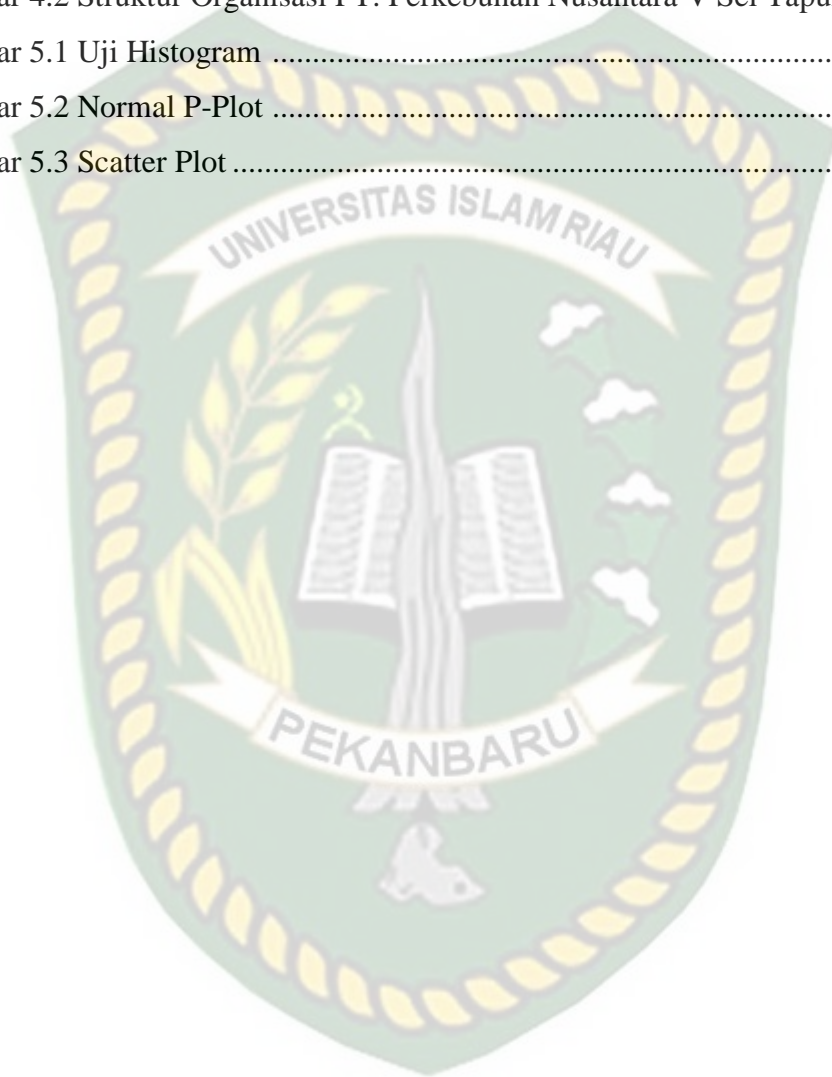
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan menghukum karyawan dengan cara mengikuti tata tertib yang ada .....	73
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan menghukum karyawan jika tidak melakukan aturan yang sesuai .....	74
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mendapatkan larangan keras jika tidak menyelesaikan pekerjaan .....	75
Table 5.18	Tanggapan responden mengenai Perusahaan melakukan paksaan kepada karyawan yang kurang disiplin .....	77
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan mendisiplinkan karyawan yang melanggar aturan yang diberikan.....	78
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan menegur karyawan yang kurang beretika didepan umum.....	79
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V menghentikan tunjangan atau asuransi untuk karyawan yang merugikan perusahaan.....	80
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberhentikan bonus terhadap karyawan yang kinerjanya kurang baik.....	82
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Perusahaan membatasi fasilitas kerja kepada karyawan yang lalai.....	83
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memutuskan hubungan kerja kepada karyawan yang tidak disiplin .....	84
Tabel 5.25	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Punishment (X2) Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.....	85
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Karyawan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan.....	88
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.....	90
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat .....	91

Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai Karyawan merasa lelah dalam bekerja dan selalu mengambil cuti kerja .....	92
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu terlambat pada awal bekerja .....	93
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu absen dalam pekerjaan pada satu waktu .....	94
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu setia kepada dengan menjaga nama baik perusahaan .....	96
Tabel 5.33	Tanggapan responden mengenai Karyawan merasa senang bekerja pada perusahaan.....	97
Tabel 5.34	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.....	98
Tabel 5.35	Uji Multikolinearitas .....	103
Tabel 5.36	Uji Autokorelasi .....	104
Tabel 5.37	Analisis Regresi Linier Berganda.....	106
Tabel 5.38	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	108
Tabel 5.39	Uji F Simultan .....	109
Tabel 5.40	Uji t Parsial.....	110



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung....	54
Gambar 5.1 Uji Histogram .....	101
Gambar 5.2 Normal P-Plot .....	102
Gambar 5.3 Scatter Plot .....	105



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peran sumber daya manusia dari waktu ke waktu terus mengalami perubahan baru yang menyesuaikan keperluan serta kondisi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang mampu mengikuti faktor-faktor operasional lainnya. Oleh karena penekanan perhatian terhadap tenaga kerja merupakan satu hal yang penting karena SDM yang akan menentukan banyak terkait produktivitas tersebut. SDM juga merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia sendiri yang mengendalikan yang lain.

Dalam menghadapi era globalisasi perusahaan mampu mendorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan sangat penting agar perusahaan mampu bersaing dan memiliki keunggulan lebih dari pada pesaing, sehingga dapat bertahan dalam persaingan yang sangat ketat dan adanya persaingan perusahaan maka mengharuskan dapat mewujudkan dengan cara dan hasil yang lebih baik. Organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kinerja yang sesuai dengan harapan akan menghasilkan yang lebih baik dan kesuksesan organisasi tidak hanya tergantung dari keunggulan teknologi dan ketersediaan, faktor yang paling penting adalah faktor manusia karena semakin berkembang seiring dengan perkembangan teknologi tersebut

Namun perkembangan dalam dunia bisnis yang semakin meningkat mendorongnya semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sector industry, Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan dan pendayagunaan karyawan di perlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Selain itu untuk membentuk SDM yang terampil dan berperilaku yang baik dan memiliki ilmu yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Semangat kerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya semangat kerja maka tujuan yang dimiliki tidak bisa tercapai dengan maksimal. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik akan dapat menyelesaikan permasalahan dan tugas yang dibebankan oleh suatu organisasi perusahaan tersebut. Semangat kerja menjadi acuan mengenai tingkat suatu pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam suatu strategi perencanaan suatu organisasi perusahaan. Karena semangat kerja karyawan merupakan hal yang dijadikan acuan untuk mendapatkan perhatian penting dari pihak perusahaan tersebut memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut.

Seiring era globalisasi sekarang perkembangan perusahaan sangat pesat sehingga dapat menimbulkan terjadinya persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Hal ini terbentuk dengan adanya sumber daya manusia yang ada maka tenaga kerja atau karyawan yang berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas



dan kinerja individu dalam organisasi. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja individu dan tentunya kinerja juga akan meningkat. Salah satunya ialah melalui penerapan *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memiliki peran untuk memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Perusahaan harus berupaya agar karyawan mau dan mampu memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja dengan baik serta mampu memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan sebaik mungkin guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materil maupun non materil. Strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yakni memberikan *reward* dan *punishment*.

*Reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja karyawan, *reward* yang diterapkan karna adanya anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal. Dan *punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggungjawab dapat terselesaikan dengan baik. Jadi *reward* dan *punishment* merupakan bentuk reaksi pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan, serta

mendorong karyawan agar lebih baik, lebih berkualitas dan tanggungjawab dengan tugas yang dibebankannya (Mahmudi, 2012)

*Reward* adalah hadiah, penghargaan dan insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, buruh dan atau suatu lembaga. *Reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para karyawan agar mereka dapat bekerja tidak hanya untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi juga untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. *Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan tidak memberikan respons atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung adalah salah satu perusahaan kelapa sawit BUMN yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit dengan jumlah karyawan 320 Orang. Untuk melihat data karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**  
**Pada Tahun 2020**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Tata usaha	16
2	Umum	18
3	Teknik Umum	32
4	Afdeling – I	60

5	Afdeling – II	52
6	Afdeling – III	54
7	Afdeling – IV	57
8	Pengamanan	31
<b>Total</b>		<b>320</b>

Sumber: Data PTPN V Sei Tapung, 2020

Dari data diatas menunjukkan jumlah karyawan yaitu 320. Dengan ini menarik bagi peneliti untuk mengetahui reward dan punishment apakah berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Peneliti akan membahas tentang pengaruh reward dan punishment terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung. Peneliti akan mengambil sample karyawan yang bekerja dibagian tata usaha, umum, teknik umum dan afdeling-1 PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung sebanyak 126 orang untuk diteliti.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Umum PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung. Alasan pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan yaitu dikarenakan masih banyak karyawan yang lalai akan peraturan yang telah ditetapkan serta kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Didalam pekerjaan mereka masih kurang tepat dalam pekerjaan tugas tepat waktu, karena mereka menganggap pekerjaan mereka tersebut bisa dikerjakan di waktu yang selanjutnya. Masih adanya karyawan yang datang terlambat atau tidak tepat waktu juga menjadi alasan diterapkan punishment, selain itu punishment juga diberikan kepada karyawan yang sering memakai sarana dan prasarana perusahaan untuk urusan pribadi. Hal ini yang sepertinya masih menjadi keluhan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung. Maka dari itu



PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung menerapkan reward dan punishment kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja serta memberikan efek jera kepada karyawan yang melanggar. Untuk melihat data Reward karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Data Reward Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung Tahun 2017-2020**

No	Jabatan	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Penerima Reward (orang)
1	Tata Usaha	2017	15	5
		2018	13	6
		2019	14	3
		2020	16	4
2	Teknik Umum	2017	32	8
		2018	33	5
		2019	35	12
		2020	32	7
3	Afdeling II	2017	51	5
		2018	53	14
		2019	55	10
		2020	52	9

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah reward yang pernah diterima oleh karyawan dari tahun 2017 sampai tahun 2020 masih memiliki reward meskipun tidak sepeenuh dari karyawan pada setiap tahunnya, tetapi karyawan juga pernah mendapatkan reward dari perusahaan tersebut. Dan dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pemberian *reward* pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung mengalami naik turun yang secara signifikan, hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri yang menjadikan patokan utama untuk semangat kerja karyawan, bagi karyawan yang belum mendapatkan reward berarti

masih ada target yang dilakukannya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Reward diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setiap bulannya karena kinerja yang bagus dan maksimal. Pemberian reward dilakukan untuk mempertahankan karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Reward dapat berupa pujian, dan bonus. Reward yang diberikan kepada karyawan dapat berupa finansial dan non-finansial. Contoh reward finansial yaitu memberikan uang bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Sedangkan reward non finansial yaitu bisa berupa penghargaan psikologis dan sosial serta kenaikan jabatan. Dengan adanya reward karyawan akan merasa dihargai karena hasil pekerjaan mereka yang maksimal pada perusahaan dan menjadi termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Pemberian reward (penghargaan) merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat atau tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya reward yang diterima olehnya. Apabila karyawan tidak mendapatkan reward yang sesuai dengan besarnya pengorbanannya dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Untuk reward dan punishment karyawan ini dilihat dari tingkat absensinya dalam bekerja. Untuk melihat data absensi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei**  
**Tapung Hulu Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah	Jumlah Hari Kerja	Absensi				
				A	S	I	C	T
1	Januari	322	21	12	4	2	9	-
2	Feb	312	21	10	3	4	7	-
3	Maret	294	22	0	2	0	11	12
4	April	231	22	15	3	0	3	16
5	Mei	239	21	18	0	0	12	10
6	Juni	349	20	10	0	3	4	10
7	Juli	332	21	2	4	6	3	12
8	Agus	335	20	12	2	2	13	5
9	Sept	332	21	7	5	5	10	11
10	Okt	320	19	5	8	8	11	15
11	Nov	319	21	2	6	2	12	12
12	Des	320	22	5	3	8	6	7
	<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>77</b>	<b>101</b>	<b>110</b>

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir (alpha) dan terlambat, berdasarkan tabel tersebut karyawan dari absensi, pegawai paling banyak memiliki jumlah keterlambatan yaitu dalam setahun ada 110 kali. Tingginya tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program pekerjaannya dan dalam kegiatan lembaga dinas perusahaannya. Masalah tersebut diakibatkan oleh hasil kerja karyawan karyawan yang rendah sehingga dapat memperburuk citra perusahaan dan tidak produktivitas kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan adanya pemberian reward yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan



perusahaan. Menurut Simamora (2013) mengemukakan bahwa reward (penghargaan) adalah insentif yang berhubungan dengan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dan begitu juga menurut Mahmudi (2012) reward adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan *punishment* atau bisa disebut dengan hukuman kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja, karena hal itu dapat mengganggu kinerja atau semangat kerja karyawan yang lain dengan memberikan hukuman yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan tidak akan melakukan kesalahan lagi. Pelaksanaan hukuman yang telah dianjurkan kepada karyawan yang bersalah dapat dilakukan sepanjang tidak menyinggung perasaan karyawan tersebut dihadapkan kepada teman kerjanya, Tujuan utama dalam pendekatan ini adalah untuk menyadarkan karyawan dari kesalahan yang telah ia lakukan.

Selain itu PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung juga menerapkan *punishment* untuk menimbulkan efek jera kepada karyawan. Contohnya penerapan *punishment* digolongkan menjadi tiga yaitu sanksi ringan, sanksi sedang, dan sanksi berat. Sanksi ringan biasanya diberikan dalam bentuk teguran secara lisan maupun tulisan. Sanksi sedang diberikan dalam bentuk pemotongan gaji dan penundaan pemberian gaji. Sanksi berat dapat berakibat turunnya jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja atau PHK.

*Punishment* yang telah diterapkan di perusahaan tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah dirasa lalai dalam melakukan kewajiban bekerja, melalui surat peringatan serta potongan gaji. Dan masih ada juga karyawan yang melakukan pencurian atau penggelapan barang begitu pun karyawan masih tidak jera dengan hukuman yang telah ditetapkan.

Dengan diterapkannya *punishment* diharapkan *punishment* mampu mendidik, menjadi motivasi kerja dan menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan. Dalam upaya menciptakan semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung masih memiliki kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang masih belum ideal juga masih ada dalam perusahaan ini, yang mana masih ada kendala lain yang seperti karyawan masih datang terlambat, istirahat lebih awal dan tidak masuk kerja tanpa izin. Sehingga mengakibatkan peningkatan produksi kelapa sawit menurun yang disebabkan karyawan selalu membuat kesalahan, karyawan masih kurang disiplin dan motivasi karyawan masih rendah dalam mengerjakan pekerjaan sehingga karyawan belum tuntas menyelesaikan pekerjaan yang direncanakan yang berakibatkan beban kerja atau semangat kerja juga menurun.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung ini masih adanya karyawan yang kurang mematuhi peraturan perusahaan, seperti pulang kerja sebelum jam berakhir, sering terlambat masuk kantor dan keluar kantor tanpa izin dari pimpinan perusahaan. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara ini adanya rasa ketidakpuasan para karyawan dalam bekerja,

maksudnya adalah ketidakpuasan kebutuhan dalam material maupun non material sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Dengan memperhatikan permasalahan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah semangat kerja dan lingkungan kerja bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah yang ada hubungannya untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung
2. Apakah *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung
3. Apakah *Reward dan Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis *Reward dan Punishment* terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung



- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.

## 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan khususnya mengenai permasalahan pemberian reward dan punishment kepada karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Adapun manfaat bagi peneliti adalah sebagai pengembangan ilmu bagi penulis dalam menerapkan pengetahuan yang telah dituntut.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan dorongan untuk lebih banyak belajar dan menerapkan pengalaman secara intensif menambah ilmu terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab pertama ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan yang terakhir yaitu sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan pengertian dan indikator reward, teori dan indikator punishment, dan teori serta indikator semangat kerja. Dilengkapi dengan penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini akan menjelaskan waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variabel, populasi, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan diakhiri dengan teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan menceritakan sejarah singkat perusahaan yang terkait dengan penelitian, visi dan misi, dan struktur organisasi serta aktivitas perusahaan

**BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan memaparkan mengenai hasil penelitian yaitu identitas responden, analisis deskriptif variabel dan pembahasannya.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab terakhir ini akan membuat kesimpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian.





## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Reward

##### 2.1.1 Pengertian Reward

Reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya penghargaan, hadiah atau imbalan. Reward merupakan salah satu elemen yang dimanfaatkan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar memberikan kontribusi yang maksimal diperusahaan tempatnya bekerja. Menurut Siagian (2015: 4-5) reward adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promoosi, pengawasan, dan rekan kerja. Reward juga merupakan cara atau usaha untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi yang meliputi finansial dan non finansial.

Reward adalah sebuah bentuk pemberian balas jasa yang berikan kepada seseorang atas prestasi kerja yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Irham Fahmi, 2016: 64). Menurut Shields dalam Suak (2017: 33) reward adalah sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja maupun tidak sengaja sebagai imbalan atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang telah menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Menurut Sandy & Faozen (2017) reward merupakan suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh

perusahaan. Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah reward yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan lainnya agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Mahmudi (2015: 89) mengatakan bahwa reward adalah dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Dan menurut Hasibuan (2013) mengatakan bahwa reward adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan. Sementara menurut Tohardi (2012) mengatakan reward adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan produktivitas yang tinggi.

Menurut Galih (2013) Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, dengan kata lain reward yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Reward atau penghargaan adalah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa reward (penghargaan) adalah imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian reward bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian sistem reward dimaksudkan untuk dorongan karyawan agar mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan yang lainnya.

### **2.1.2 Jenis-Jenis Reward**

Sistem penghargaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi (Iswanto, 2013 : 73) :

#### **a. Sistem penghargaan Intrinsik**

Sistem penghargaan intrinsik berisi penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri (berasal dari satu transaksi antara seorang individu dengan tugasnya, tanpa ikut sertanya pihak ketiga. Artinya, penghargaan intrinsik ditentukan oleh individu dalam interaksinya dengan pekerjaannya. Sebagai contoh, penghargaan intrinsik dapat berupa rasa tanggung jawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa mengontrol, rasa berpartisipasi dan sebagainya.

Intrinsic rewards adalah imbalan-imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat pada aktifitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya. Penghargaan intrinsik memiliki potensi untuk



memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku-perilaku individu didalam organisasi, dan memiliki sejumlah kebaikan sebagai alat imbalan dan motifasi kinerja yang efektif. Kebaikan-kebaikannya melekat pada kenyataan bahwa imbalan intrinsik adalah dialami langsung sebagai akibat dari pelaksanaan yang efektif pada pekerjaan.

Walaupun manajemen tidak dapat membagi-bagikan penghargaan intrinsik, mereka harus merancang pekerjaan sedemikian rupa sehingga penghargaan intrinsik dapat dicapai oleh karyawan yang memenuhinya. Sebagai contoh, penggunaan teknik-teknik seperti pengayaan jabatan untuk mendorong kearah rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang secara historis belum berhasil dilaksanakan, atau untuk mendorong rasa tertantang dalam pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin dan seterusnya.

#### b. Sistem Penghargaan Ekstrinsik

Seperti juga imbalan intrinsik secara internal dihasilkan oleh orang itu sendiri, penghargaan ekstrinsik secara eksternal dihasilkan oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Imbalan ekstrinsik tidak mengikuti secara alamiah atau secara inheren kinerja sebuah aktifitas, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar.

Uang merupakan ganjaran ekstrinsik yang paling sering digunakan di dalam organisasi, dan diberikan dalam berbagai bentuk dan pada berbagai basis. Gaji, bonus, dan rencana-rencana pembagian keuntungan adalah indikasi dari berbagai cara dimana uang digunakan sebagai imbalan ekstrinsik. Meskipun penggunaan uang sebagai imbalan ekstrinsik adalah meluas, uang sama sekali

bukan satu-satunya imbalan ekstrinsik yang dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi. Termasuk daftar imbalan-imbalan ekstrinsik yang tersedia adalah hal-hal seperti pengakuan dan pujian dari atasan, promosi, imbalan sosial seperti kesempatan untuk berteman dan menjumpai banyak orang baru.

Poin penting yang perlu dicatat mengenai imbalan-imbalan ekstrinsik adalah bahwa imbalan tersebut dihasilkan oleh sumber-sumber eksternal untuk seseorang. Agar mendapatkan imbalan-imbalan moneter, tunjangan pelengkap, dan penghasilan tambahan, individu tersebut tergantung kepada kebijakan-kebijakan gaji dan imbalan dari organisasi, sedangkan perolehan pujian dan promosi tergantung pada persepsi dan pertimbangan individu oleh atasannya. Ketergantungan pada sumber eksternal untuk pemberian imbalan ini, diiringi kenyataan bahwa mayoritas imbalan ekstrinsik membawa beberapa biaya nyata yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi mempunyai dua implikasi penting terhadap desain sistem penghargaan ekstrinsik. Pertama, organisasi mestilah berupaya memastikan sejauh mungkin bahwa sistem penghargaan ekstrinsik mahal yang ditawarkan pada kenyataannya adalah imbalan yang sangat dihargai oleh anggota organisasi. Kedua, perhatian dasar harus diberikan untuk meyakinkan bahwa penghargaan ekstrinsik yang diberikan kepada anggota tergantung pada kinerja yang efektif.

Walaupun antara penghargaan intrinsik dan ekstrinsik berbeda, mereka memiliki hubungan yang sangat dekat. Penghargaan intrinsik dan ekstrinsik, finansial dan non finansial semuanya berinteraksi sebagai bagian dari sistem

penghargaan tunggal, mereka tidak independen. Contohnya, karyawan yang menerima suatu penghargaan ekstrinsik dalam bentuk kenaikan upah juga dapat mengalami adanya rasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (sebagai penghargaan intrinsik), yaitu melalui interpretasi bahwa kenaikan upah tersebut sebagai tanda bahwa telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### 2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Reward

Pemberian penghargaan dikatakan efektif apabila karyawan melihat hubungan langsung antara kinerja dan pencapaian penghargaan yang diinginkan. Artinya, untuk memberikan dasar motivasi karyawan organisasi tidak hanya mengadakan sistem penghargaan yang memadai, tetapi karyawan juga harus menyadari bahwa pencapaian penghargaan yang diinginkan akan mengalir secara langsung dari kinerja yang sukses. Kesimpulan ini didasarkan dari beberapa teori perilaku, yaitu (Iswanto, 2003 : 76) :

#### a. Operant Conditioning Theory

Teori ini dikembangkan oleh B.F Skinner dalam buku manajemen sumber daya manusia, yang menyatakan bahwa perilaku yang diberi penghargaan cenderung akan diulang kembali dan perilaku yang tidak diberi penghargaan cenderung akan menghilang. Secara sederhana teori ini akan menjelaskan bahwa, jika suatu perilaku tertentu ditunjukkan akibat adanya rangsangan (stimuli) tertentu dan kemudian diikuti oleh penerimaan suatu penghargaan, maka perilaku tersebut cenderung akan diulang kembali dimasa mendatang pada kondisi rangsangan yang sama.



b. Teori Pengharapan Dan Jalur Sasaran (*Path-goal*)

Meskipun terpisah, namun kedua teori ini saling melengkapi yaitu teori pengharapan yang dikemukakan Vroom dan teori jalur sasaran oleh Poter dan Lawler. Kedua teori tersebut menunjukkan bahwa, banyak faktor yang menentukan apakah sistem penghargaan akan dapat efektif memancing perilaku yang diinginkan dari karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah :

- 1) Karyawan harus melihat keberadaan penghargaan dan dia juga melihat penghargaan tersebut cukup menarik bagi mereka.
- 2) Karyawan harus melihat secara tepat perilaku khusus apa yang akan membawa mereka kepada penghargaan yang diinginkan.
- 3) Mereka harus merasa kapabel atau mampu terhadap perilaku yang diinginkan tersebut dan kenyataannya memang demikian.
- 4) Harus ada kaitan langsung antara perilaku dan penerimaan penghargaan, dimana karyawan harus melihat keterikatan tersebut.
- 5) Jika kinerja dievaluasi oleh orang lain dan penerimaan penghargaan tergantung pada evaluasi, maka karyawan harus melihat bahwa evaluasi tersebut akan secara tepat dan layak untuk dilaksanakan.

c. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Hasil penelitian J. Stacey Adams (2010) menyatakan bahwa, jika suatu sistem penghargaan efektif dalam memotifasi perilaku, karyawan harus percaya sistem berjalan dengan adil. Artinya, masukan (input, seperti faktor umur, pendidikan, keahlian, senioritas, status sosial dan tingkat usaha) harus terkait dengan hasil (penghargaan) dengan cara yang sama untuk seluruh

individu dalam organisasi. Manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Maksudnya adalah bila seorang pegawai mempunyai anggapan bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seseorang akan berusaha untuk memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

#### **2.1.4 Dimensi Reward**

Menurut Karami (2013) dimensi reward diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Financial Rewards  
Yaitu reward atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan.
- b. Inherent Rewards  
Adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan atau rasa empati dari pihak perusahaan.
- c. Non-Financial Rewards  
Adalah reward atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai tidak dalam bentuk uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan.

#### **2.1.5 Ciri – ciri Reward**

Menurut Mulyadi dan Setiyawan 2013 ciri – ciri reward atau penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Reward harus dihargai oleh penerima reward. Reward yang tidak bernilai dimata penerima tidak akan memotivasi karyawan penerima reward.
2. Reward harus cukup besar untuk memiliki dampak. Apabila jumlahnya tidak signifikan, maka dampaknya akan berlawanan dengan usaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Reward harus dapat dimengerti oleh karyawan yang menerima serta harus memahami dengan baik alasan ia mendapatkan reward
4. Reward atau penghargaan harus diberikan pada waktu yang tepat. Reward harus diberikan kepada karyawan yang telah menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.
5. Dampak pemberian reward harus dirasakan dalam jangka panjang. Reward dapat menghasilkan nilai lebih jika perasaan bahagia yang dirasakan karyawan yang menerima reward bertahan lama.
6. Reward harus dapat diubah. Pemberian reward sering kali salah dalam menetapkan penghargaan dan beberapa keputusan pemberian reward atau penghargaan sulit untuk diubah jika dibandingkan dengan yang lain.
7. Reward harus memerlukan biaya yang efisien. Reward harus mampu memotivasi karyawan sesuai dengan yang diharapkan dengan biaya minimum.

## 2.2 Punishment

### 2.2.1 Pengertian Punishment

Punishment dalam kamus besar bahasa Indonesia memiliki arti yaitu hukuman. Hukuman itu sendiri berarti siksa dan sebagainya dan diberikan kepada orang-orang yang melanggar peraturan atau undang-undang yang telah ditetapkan. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan atasan kepada bawahannya yang telah melanggar peraturan yang telah dibuat oleh sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Irham Fahmi (2016: 60) punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan. Menurut Suryadilaga (2016: 158) punishment digunakan untuk memotivasi kerja karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Punishment juga diterapkan untuk memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat berjalan dengan baik.

Menurut Mangkunegara dalam Natasya Michelle Putri Kentjana (2018: 977) punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan dan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menunjukkan sikap dan tingkah laku yang diharapkan



Punishment (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Pada hal ini, hukuman ditujukan jika sebuah sikap yang tidak diinginkan oleh perusahaan atau kurang memberikan tanggapan dalam menunjukkan tingkah lakunya tersebut.

Dalam menjalankan sebuah organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi dapat berjalan dengan semestinya. Jika aturan dan hukum pada sebuah organisasi kurang berjalan dengan baik, maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun organisasi. Dari beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan yaitu dengan mempertimbangkan waktu, jadwal, klarifikasi dan bersifat bebas.

Menurut Mangkunegara (2013) hukuman merupakan ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar dan memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar aturan. Punishment diartikan sebagai suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku juga upaya untuk meningkatkan kesadaran dan persediaan karyawan dalam menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku yang telah dilaksanakannya.

Punishment (hukuman) jika dilakukan secara efektif dapat menekan perilaku dalam sebuah organisasi, dengan maksud lain, punishment sebaiknya

diberikan setelah dilaluinya pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang berhubungan langsung dengan situasi yang terjadi oleh pimpinan atau atasan yaitu kritikan, penurunan jabatan, dan pemutusan hubungan kerja (Simamora, 2012).

Berdasarkan dari beberapa teori yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian punishment adalah sebuah hukuman yang diberikan kepada karyawan atau bawahan yang telah melanggar peraturan yang telah dibuat atau ditetapkan oleh seorang atasan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

### 2.2.2 Dimensi Punishment

Menurut Purwanto dalam Winda Sri Astuti (2018) dalam pemberian punishment atau hukuman dibedakan atas dua bagian yaitu:

#### 1. Punishment Preventif

Merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran seperti:

- a. Tata tertib.
- b. Anjuran dan perintah.
- c. Larangan.
- d. Paksaan.
- e. Disiplin

#### 2. Punishment represif

Merupakan tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, meliputi:

- a. Teguran.
- b. Pemberhentian tunjangan.
- c. Pemberhentian bonus.
- d. Pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan.
- e. Pemutusan hubungan kerja/PHK.

### 2.2.3 Ciri – ciri Punishment

Menurut Charles Schaefer (2012: 54) ciri-ciri punishment adalah sebagai berikut:

#### a. Jelas dan terang

Agar tidak menjadi kesalahpahaman maka dalam memberikan punishment harus jelas dan terang. Ada tiga hal yang harus dilakukan, yaitu:

- 1) Menyebutkan kesalahan yang dilakukan
- 2) Menyebutkan aturan atau prinsip yang telah dilanggar
- 3) Dan menjelaskan hukuman atau sangsi apa yang harus diterima

#### b. Menunjukkan alternatif yang dapat diterima

Punishment yang dimaksud bertujuan untuk membuat jera pegawai yang telah melanggar aturan maka hendaknya atasan menjelaskan kepada bawahan apa saja yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan serta memberikan alternatif yang dapat diterima.

#### c. Konsisten

Dalam memberikan punishment seorang atasan harus konsisten, yaitu tetap menjalankan sikap itu secara tegas. Konsisten dan tegas bukan berarti harus kaku. Peraturan dapat berubah sewaktu-waktu atau pada kejadian tertentu. Artinya bawahan yang melanggar juga bisa mendapatkan dispensasi pada

alasan tertentu. Misalnya terlambat dikarenakan hujan, atau ada sanak keluarga yang sedang sakit.

d. Tenang dan Objektif

Atasan harus menjelaskan hukuman secara tenang dan objektif. Hindari menggunakan kata-kata yang kasar yang bisa menyebabkan karyawan tersinggung. Sebuah penelitian telah membuktikan bahwa semakin emosional seseorang dalam memberikan hukuman maka akan semakin berat pula hukuman yang ia berikan.

e. Adil

Ketika hendak memberikan punishment yang adil kepada bawahan seorang manajer atau atasan haruslah mempunyai data-data yang lengkap perihal pelanggaran yang telah dilanggar. Tidak membeda-bedakan hukuman yang diterima kecuali dengan alasan yang bisa maafkan. Yang terpenting dalam memberikan punishment kepada karyawan adalah seorang manajer harus bisa memahami kondisi psikologi karyawannya.

f. Layak

Sebuah punishment atau hukuman dapat dikatakan layak apabila memiliki keseimbangan antara kesalahan yang telah dilakukan dengan besar atau beratnya hukuman yang diterima.

#### 2.2.4 Jenis - Jenis Punishment

Menurut Veithzal Rivai (2016: 450) punishment dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Hukuman Ringan

- 1) Teguran lisan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.



- 2) Teguran tertulis
- 3) Pernyataan tidak puas yang dibuat secara tidak tertulis

b. Hukuman Sedang

- 1) Penundaan kenaikan gaji yang telah direncanakan sebelumnya
- 2) Pengurangan atau penurunan gaji
- 3) Penundaan kenaikan pangkat atau jabatan

c. Hukuman Berat

- 1) Penurunan pangkat atau jabatan
- 2) Pembebasan jabatan
- 3) Pemberhentian kerja
- 4) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan dari perusahaan.

### 2.2.5 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Punishment

Punishment merupakan konsekuensi dari perilaku yang negative, tujuan perusahaan memberikan punishment ini bervariasi, salah satunya adalah teori tujuan pemberian punishment yang dikemukakan oleh Purwanto (2015) adalah berikut ini:

a. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran karyawan yang sudah dilakukannya, dengan pembalasan tersebut diharapkan karyawan jera dengan tindakannya.

b. Teori Perlindungan

Hukuman ini diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan yang tidak wajar, Dengan adanya hukuman ini maka masyarakat akan dilindungi dari kejahatan yang telah dilakukan oleh karyawan yang melanggar aturan

c. Teori ganti rugi

Hukuman ini diadakan untuk mengganti seluruh kerugian yang sudah diderita akibat dari kejahatan atau pelanggaran yang dilakukan

## **2.3 Semangat Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Widodo (2015: 104) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menurut Purwanto (Saputra:2015) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat karyawan senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian didalamnya.

Menurut Lawrence (Sania, Kalpina, Javed, 2015) semangat kerja karyawan yaitu penggambaran emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja. Menurut Kusuma (2016) semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangat penting dalam diri setiap karyawan, apabila setiap karyawan mempunyai

semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja berarti kesenangan seorang karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik (Anoraga, 2012) Menurut Pariata Westra (2010) mendefinisikan semangat kerja atau moral kerja sebagai sikap-sikap dari individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan organisasi (Tohardi, 2012)

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya didalam perusahaan tempat di mana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggungjawab (Siagian, 2012). Semangat kerja juga diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2010). Semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik (Hariyanti, 2015)

Menurut Brock dan Rankin (2013) semangat kerja adalah sikap perorangan atau sikap kelompok yang menunjukkan kemauan atau antusias

terhadap pekerjaan dan terhadap lingkungan pekerjaan. Menurut Moekijat (2013) karyawan yang merasa bahwa mereka diikutsertakan bahwa tujuan-tujuan organisasi pantas diberi perhatian, bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap-sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam pekerjaan dan ketaatan dalam kewajiban. Semangat kerja merupakan gabungan antara perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, teman-temannya, prestise, status serta atasannya dengan reaksi terhadap jam kerja, penghasilan, pengawasan, kebijakan dan praktik kepegawaian dari atasan serta kondisi pekerjaan lainnya.

### **2.3.2 Aspek- Aspek Semangat Kerja**

Menurut Sugiyono (2012) aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu disiplin yang tinggi, kuaalitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, dan semangat berkelompok. Disiplin yang tinggi merupakan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan giat dan disiplin yang tinggi. Selain itu menurut Alport (2012) orang yang mempunyai semangat kerja tinggi memiliki kualitas untuk bertahan yaitu tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya, memiliki kepercayaan untuk memandang masa depan dengan baik.

Menurut Maier (2015) seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi memiliki alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai



semangat yang tinggi yaitu kegairahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan dan semangat berkelompok.

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki kemauan, motivasi dan dorongan dalam bekerja. Motivasi akan terbentuk jika seseorang memiliki keinginan untuk minat dalam pekerjaannya. Selanjutnya yaitu aspek kekuatan untuk melawan frustrasi. Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk berfikir positif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja, seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis jika menemukan kesulitan dalam pekerjaannya.

Menurut Maier (2013) seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki keyakinan penuh dalam dirinya untuk memandang masa depan yang lebih baik yang dapat meningkatkan kualitas untuk bertahan saat menghadapi kesukaran dalam pekerjaannya. Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerjasama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan.

### **2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut (Zainun, 2012) ialah sebagai berikut:

- a. Hubungan yang harmonis antar pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.

- b. Kepuasan para petugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya
- c. Suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- d. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan prganisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang diwujudkan bersama-sama juga
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.

Menurut Nawawai (Triadityo, 2012) faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan  
Karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang memiliki minat tinggi dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- b. Gaji atau upah  
Gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
- c. Status sosial  
Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberikan posisi yang tinggi yang dapat menjadi faktor penentu semangat kerja.
- d. Suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan  
Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

e. Tujuan pekerjaan

Tujuan pekerjaan yang baik dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, gaji atau upah, status sosial pekerjaan, suasana kerja/hubungan dalam pekerjaan, dan tujuan pekerjaan.

### 2.3.4 Pengukuran Semangat Kerja

Menurut Anoraga (2014) faktor pengukuran semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama

Kerjasama berarti bekerja bersama-sama kearah tujuan yang sama. Didalam perusahaan kerjasama dapat dilihat dari kesediaan para pekerja untuk bekerjasama dengan rekan-rekan kerjanya maupun dengan atasan mereka yang berdasarkan tujuan bersama serta kesetiaan untuk saling membantu diantara rekan kerja sehubungan dengan tugas pekerjaan.

2. Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau kesenangan yang dirasakan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun hal yang dapat dilihat dari beberapa hal: perasaan senang atau rela berkorban dalam melaksanakan perintah, karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat tanpa mengeluh dan bermalas-malasan, serta karyawan selalu mengisi waktu kosong dengan bekerja.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan kerja adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi patuh pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Ukuran dari kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari: kepatuhan karyawan dalam jam-jam kerja, kepatuhan karyawan pada perintah atasan, serta taat pada tata tertib yang berlaku, penggunaan atau pemeliharaan bahan atau alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.

### **2.3.5 Tujuan Penilaian Semangat Kerja**

Penilaian semangat kerja karyawan sangat berguna bagi organisasi atau perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan. Adapun tujuan penilaian semangat kerja yaitu:

- a. Meningkatkan kinerja serta memotivasi karyawan.
- b. Untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan tenaga kerja serta untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan.
- c. Agar terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan pegawai atau karyawan yang bekerja pada organisasi.

### **2.3.6 Dimensi dan Indikator Semangat Kerja Karyawan**

Menurut Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2015: 4), dimensi dan indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Produktivitas karyawan**

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung melaksanakan tugasnya tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan tiga indikator yaitu:



- a. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Tidak menunda – nunda pekerjaan.
- c. Mempercepat pekerjaan.

## 2. Tingkat absensi

Tingkat absensi yang rendah bisa menjadi salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena terlihat bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. Jika absensi yang rendah juga akan mempengaruhi bahwa karyawan tersebut kurang semangat dalam bekerja. Dan ia tidak ada gairahnya untuk bekerja. Dimensi absensi yang rendah diukur menggunakan empat indikator yaitu:

- a. Cuti
- b. Keterlambatan
- c. Alfa

## 3. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan oleh ketidaksenangan karyawan dalam bekerja diperusahaan sehingga berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Dimensi tingkat perpindahan diukur menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Setia kepada perusahaan.
- b. Senang bekerja didalam perusahaan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

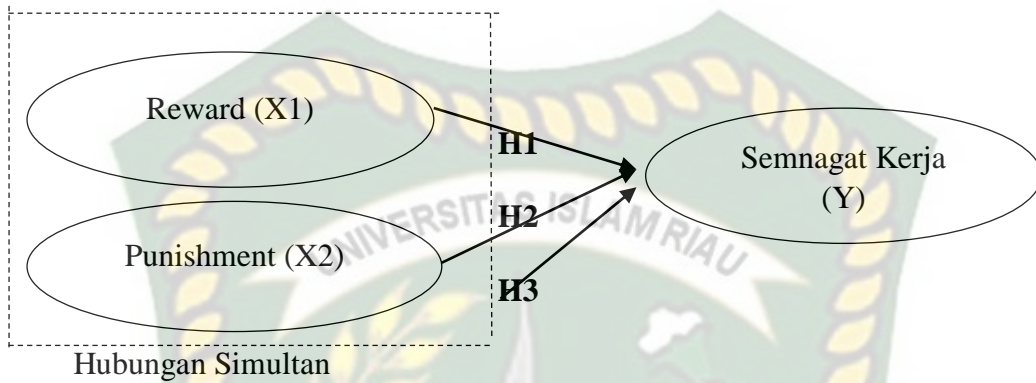
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti dan Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>Siti Khoirun Nuraini (2013)</b>	Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Semangat Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh	Variabel dependen: Semangat Kerja  Variabel independen: Pengaruh reward, dan punishment	Analisis regresi linier berganda	Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh. Besarnya kontribusi reward dan punishment sebesar 52%.
<b>Dewi Ruhil (2010)</b>	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar	Variabel dependen: Semangat Kerja karyawan  Variabel independen: Pengaruh reward dan punishment	Analisis regresi linier berganda	Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar
<b>Rizkita Nouvelin (2010)</b>	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Variabel dependen: Semangat karyawan  Variabel independen: Pengaruh reward dan punishment	Analisis regresi linier berganda	Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2020

## 2.5 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Shield (2017) dan Simamora (2012)

Keterangan:

- H1 : Reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung
- H2 : Punishment secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung
- H3 : Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti kebenarannya melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2016). Berdasarkan permasalahan masalah dan telaah pustaka, maka hipotesis sebagai berikut:

1. Reward secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung
2. Punishment secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung
3. Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian/Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Hulu yang beralamatkan di Jl. Ngaso, Komplek PTPN V Srirokan, Pagaran Tapah, Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28557

#### **3.2 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X1 (Reward) dan X2 (Punishment)

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah semangat Kerja (Y).

d. Tabel 3.1  
Operasional Variabel Penelitian

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Reward (X1) Reward dapat diartikan sebagai penghargaan, hadiah, atau imbalan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan atau karyawan atas kinerja yang telah diberikan kepada sebuah organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja (Robbins, 2013)	Financial reward	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenaikan gaji</li> <li>• Pemberian bonus</li> <li>• Tunjangan</li> </ul>	Ordinal
	Non-financial reward	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wewenang</li> <li>• Promosi</li> <li>• Kenaikan jabatan</li> </ul>	
Punishment (X2) Punishment yaitu sebuah sanksi atau hukuman yang diberikan oleh atasan atau manajer kepada pegawai atau karyawan yang telah melanggar peraturan yang telah dibuat didalam perusahaan (Mangkunegara (2013)	Punishment Preventif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tata tertib</li> <li>• Anjuran dan perintah</li> <li>• Larangan</li> <li>• Paksaan</li> <li>• Disiplin</li> </ul>	Ordinal
	Punishment Represif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teguran</li> <li>• Pemberhentian tunjangan</li> <li>• Pemberhentian bonus</li> <li>• Pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan.</li> <li>• Pemutusan hubungan kerja/PHK</li> </ul>	
Semangat Kerja (Y) Semangat kerja yaitu keinginan dan kesungguhan karyawan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan dengan baik dan disiplin (Kusuma, 2016)	Produktivitas karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Tidak menunda pekerjaan</li> <li>• Mempercepat pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Tingkat absensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuti</li> <li>• Keterlambatan</li> <li>• Alfa</li> </ul>	
	Tingkat perpindahan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Setia kepada perusahaan</li> <li>• Senang bekerja didalam perusahaan</li> </ul>	

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ialah sekumpulan individu-individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti (Nazir, 2015). Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung mengambil 320 karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012: 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul- betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling* pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan komponen yang sesuai dan tidak sama besar dari ketetapan peneliti. Dengan demikian peneliti mengambil karyawan bagian Teknik Umum berjumlah 32 orang dan Bagian Afdeling I,II,III dan IV berjumlah 30 orang yang berjumlah 62 orang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung sebagai sampel penelitian.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Data primer adalah data yang diperoleh atau didapatkan dari hasil kuesioner dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang didapatkan atau dikumpulkan dari hasil dokumentasi perusahaan yang diberikan berupa data perusahaan dan data karyawan yang diperoleh dari website dan lain sebagainya.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada narasumber atau responden penelitian. Fenomena sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang kemudian disebut dengan variabel penelitian (Sugiono, 2009). Adapun pedoman penelitian atau skor yang digunakan untuk angket questionnaire adalah sebagai berikut:

- a. Sangat setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Cukup setuju = 3
- d. Tidak setuju = 2
- e. Sangat tidak setuju = 1



## 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulann data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan manajer atau asisten umum PTPN V Sei Tapung untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan reward dan punishment.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menyelesaikan masalah yang ada di PTPN V Sei Tapung. Sedangkan analisis kuantitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan angka - angka dan perhitungannya menggunakan SPSS.

#### 1. Uji Kualitas Data

Dalam sebuah penelitian kemampuan instrumen penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam pengumpulan data, karena data yang benar sangatlah menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian. Sedangkan mengenai benar atau tidaknya data tergantung dari instrumen benar atau tidaknya pengumpulan data.

##### a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesalahan suatu insturemen. Suatu intrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sebaliknya apabila tingkat validitas rendah maka instrumen yang digunakan kurang valid. Uji signifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degre of freedom (df)=n-2, dalam hal ini merupakan jumlah sampel dan alpha =0,05. Apabila r hitung lebih

besar dari  $r$  tabel dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dianggap valid (Ghozali, 2012). Syarat sebuah instrumen dinyatakan valid adalah sebagai berikut:

1. Korelasi tiap faktor positif.
2. Nilai korelasi tiap faktor melebihi 0,254.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Teknik pengumpulan reliabilitas dilakukan dengan one shot atau pengukuran sekali saja kemudian jawaban yang diperoleh dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban yang ada. Spss memiliki fasilitas yang bisa mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (Ghozali, 2012). Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,6$  (Nunnally dalam Ghozali, 2012).

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015):

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c. Dengan memperhatikan kolom Alpha If Item Deleted apabila nilai tiap variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2012). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2012). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

### b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012: 67) mengatakan bahwa Multikoleniaritas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variable bebas.

Pengujian Multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas Multikoleniaritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik koleresi variable-variabel Independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai. Tolerance dan VIF, jika antar variable independen ada kolerasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900) maka hal ini menunjukkan adanya multikoleniaritas atau jika nilai Tolerance kurang dari 0,100 atau nilai VIF lebih dari 10, maka hal ini menunjukkan adanya multikoleniaritas (Ghozali, 2012: 63).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ( $VIF < 10$ ) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012: 64)



Uji ini bermaksud untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali I. , aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20, 2013). Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antar prediksi variable dependen dan residualnya.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

Autokorelasi adalah keadaan yang menunjukkan residual ( $e_i$ ) memiliki hubungan dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui model regresi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai durbin watson berada antara  $du$  sd  $4-du$ .

#### **e. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh reward dan punishment terhadap semangat kerja karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara V Sei Tapung Rumus matemastis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Ghozali, 2005:82):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi reward

$b_2$  = Koefisien regresi punishment

$X_1$  = Reward

$X_2$  = Punishment

e = Error

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2011: 97).

#### b. Uji F Simultan

Uji F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2011: 98). Menurut Ghozali (2011) pengujian ini untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Kriteria untuk menguji nilai hipotesis adalah yaitu sebagai berikut : dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ :

- 1) Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka  $H_a$  ditolak
- 2) Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka  $H_a$  diterima Dengan tingkat keputusan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5%, maka:
  - a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima. Berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
  - b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak. Berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### c. Uji T Parsial

Menurut Ghozali (2012: 70), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria yaitu jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).

Untuk mempengaruhi variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila  $t_{hitung} > t_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak, dengan demikian variabel

bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{table}$ , maka  $H_0$  diterima, dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**

PT Perkebunan Nusantara V (Persero), selanjutnya Perseroan merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif perseroan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perseroan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara V. Anggaran dasar perseroan dibuat di depan Notaris Harum Kamil melalui akte No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan melalui keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-8333H.T.01. Tahun 1996, serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia (RI) Nomor 80 tanggal 4 Oktober 1996 dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8565/1997.

Pabrik kelapa sawit (PKS) Sei Tapung telah beroperasi selama 26 tahun yang berdiri sejak tahun 1987 pada awalnya kapasitas yang telah terpasang selama 30 Ton TBS/jam. Berlokasi di kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. PKS Sei Tapung merupakan PKS EKS PTP V sebelum akhirnya bergabung dengan unit-unit pengembangan EKS PTP II dan PTP IV menjadi PTPN V pada tanggal 11 Maret 1996.

Dengan mempertimbangkan luas areal Kebun Inti dan Plasma Sei Tapung ditambah dengan pasokan TBS dari kebun seinduk yang pada saat itu belum memiliki PKS, maka tahun 1998 dilakukan Kapasitas oleh Pabrik menjadi 60 Ton TBS/jam. Secara Umum PKS Sei Tapung terdiri dari 10 stasiun pengolahan, yaitu stasiun penerima buah (*Loading Rump*) Stasiun perebusan (*Sterilizer*), Stasiun penebahan (*Threshing*), Stasiun Pengoperasian (*Pressing*), Stasiun Pemurnian (*Clarification*), Stasiun Inti Sawit (*Kernel*), Stasiun Penumbunan Hasil (*Storage Tank*), Stasiun Pembangkit Tenaga (*Power Plant*), Stasiun Pemurnian Air (*Water Treatment*), Dan stasiun pengolahan air limbah (*Effluent Treatment*). Dan ditambah lagi 2 unit sarana pendukung yaitu: Bengkel (*WorkShop*) dan Laboratorium.

#### **4.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi dari PT. Perkebunana Nusantara V yaitu menjadikan perusahaan perkebunan yang tangguh dan mampu tumbuh untuk berkembang dalam persaingan global dan internasional

Misi dari PT. Perkebunana Nusantara V yaitu mengelola agroindustry kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder yang berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi dan penjelasannya sebagai berikut:

1. Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder*.

2. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

### 4.3 Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan perusahaan adalah sebagai berikut :

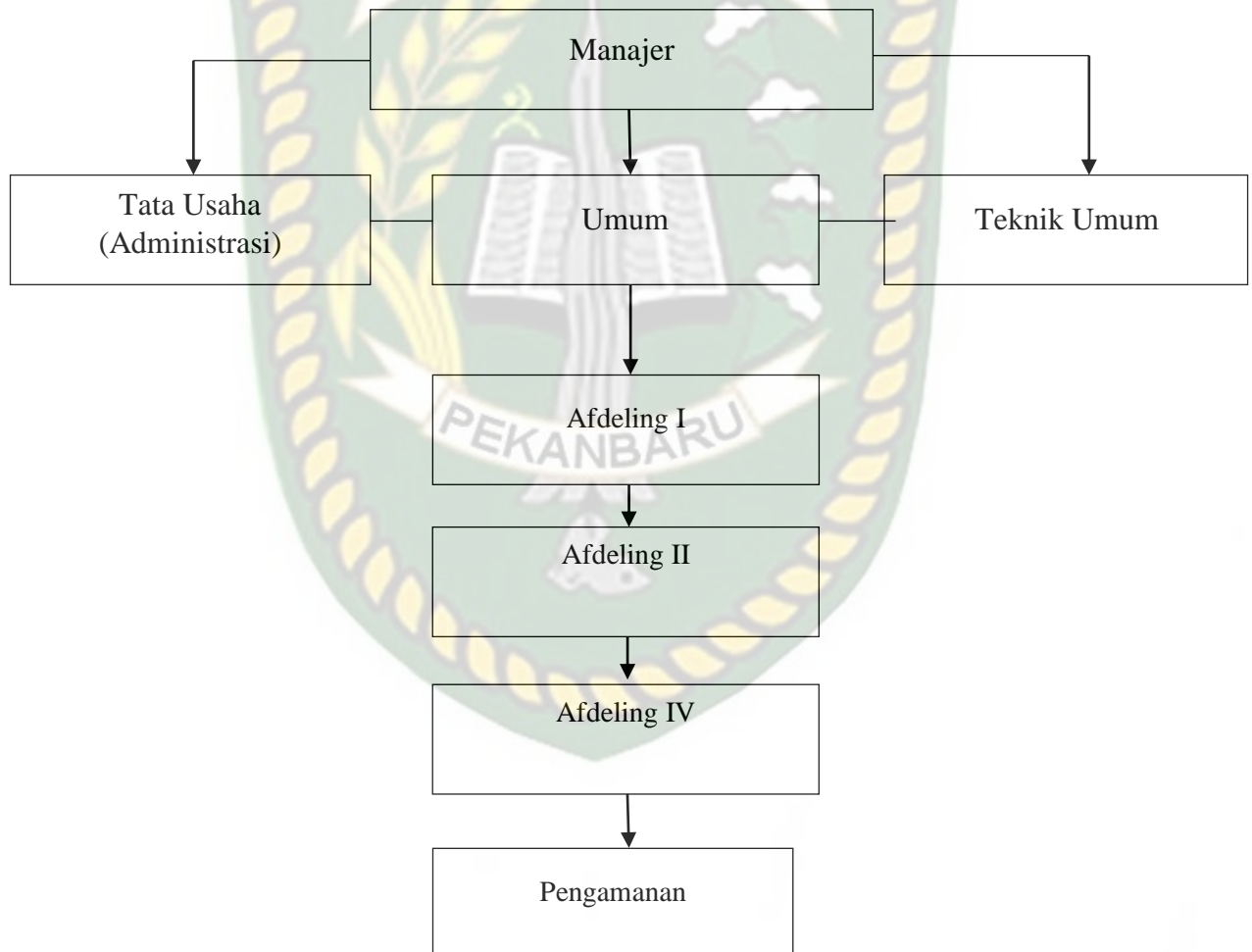
1. Meningkatkan hasil devisa non migas dengan mengerjakan secara intensifikasi dan deversifikasi tanaman ekspor di bidang perkebunan di daerah.
2. Transmigrasi dan *resettlement* penduduk yang akan dibina menjadi petani perkebunan yang terampil menguasai teknologi pada budidaya pertanian.
3. Membuka lapangan kerja yang cukup luas dan mengatasi kemiskinan bagi daerah setempat maupun daerah-daerah yang padat penduduk dan merangsang bidang lainnya, baik itu transportasi dan perdagangan.
4. Dengan pembukaan perkebunan baru yang terpilih secara rutin dan teratur, daerah kritis akan terpelihara kelestarian sumber alam dan lingkungan.

### 4.4 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung

Struktur organisasi adalah merupakan hubungan bermacam-macam fungsi dan aktivitas dalam perusahaan organisasi. PT. Perkebunan Nusantara V dipimpin oleh manajer yang membawahi beberapa staff yang sesuai dengan

bidangnya, garis dari manajer merupakan garis komando yang artinya bahwa asisten bertanggungjawab terhadap manajer sedangkan dari manajer ke pengolahan merupakan garis koordinasi yang bertanggungjawab kepada manajer. Untuk melihat struktur organisasi PT. Perkebunana Nusantara V Sei Tapung dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Perkebunana Nusantara V Sei Tapung**  
**Rokan Hulu**



**Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung, 2021**



#### 4.5 Tugas dan Wewang PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung

Adapun tugas dan fungsi dan tanggungjawab dari masing-masing anggota organisasi yang tergabung dalam organisasi Perkebunan Nusantara V Sei Tapung adalah sebagai berikut:

1. Manajer
  - a. Memimpin pengelolaan PTPN V Sei Tapung dengan menyusun kebijakan operasional
  - b. Memberikan pembinaan, pengkoordinasian pengawasan dan pengendalian pelaksana seluruh tugas di PTPN V Sei Tapung sesuai dengan peraturan perundang-undangan
  - c. Menyelesaikan kebijakan pelanggaran pelaksanaan operasional PTPN V Sei Tapung
  - d. Sebagai penanggungjawab umum operasional dan keuangan serta pelayanan
2. Tata Usaha Administrasi Umum
  - a. Menangani bidang-bidang tugas yang menyangkut bidang umum dan SDM, lembaga pondokan lingkungan koperasi dan humas
  - b. Memeriksa dan mengoreksi dokumen setiap bagian
  - c. Memeriksa dan menandatangani jurnal dan pembukuan
  - d. Memeriksa dan melayani permintaan atas bahan gudang
  - e. Mengkoordinir pembuatan DPU Gajian kecil dan besar tiap bulan
  - f. Menerima dropping dana dari bank dan melaksanakan distribusi dana karyawan

- g. Memberikan bimbingan kepada karyawan yang berada dibawahnya
  - h. Mengelola jaminan sosial dan asuransi bagi karyawan
3. Umum
- a. Mengawasi dan meneliti penerimaan tenaga kerja yang berpedoman kepada standar yang telah di tetapkan
  - b. Membina hubungan baik dengan disekitar lokasi perusahaan
  - c. Mengkoordinasi kegiatan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat
  - d. Memberikan informasi kepada manajer Kebun dalam bidang produktivitas kerja
4. Teknik Umum
- a. Wakil manajer unit yang memimpin kegiatan tugas dibidang teknik
  - b. Mengkoordinir tugas-tugas asisten pada bidang teknik
  - c. Mempertanggungjawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan Bengkel Teknik/ Bengkel Reperasi dan kebersihan lingkungan
  - d. Mengawasi pelaksanaan tugas pekerjaan teknik pabrik
  - e. Mengawasi pelaksanaan kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
  - f. Memberikan bimbingan, dorongan dan menciptakan iklim kerja yang harmonis
5. Afdeling I,II,III, dan IV

- a. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan ketentuan perusahaan
- b. Memberi petunjuk, bimbingan and pengawasan teknis mengenai semua pelaksanaan kegiatan afdeling
- c. Bertanggungjawab pada pengelolaan perkebunan yang sudah di evaluasi
- d. Menangani masalah yang ada dilapangan terkait tanaman kebun

#### **4.6 Aktivitas Perusahaan**

Seperti yang sudah diketahui bahwa organisasi merupakan wadah dari setiap manajemen yang merupakan aktivitas yang dijalankan oleh seorang pimpinan untuk membuat bawahannya melakukan segala sesuatu yang harus mereka lakukan sesuai dengan baik secara perorangan maupun kelompok. Untuk mendukung aktivitas perusahaan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia guna menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan jabatan atau kepegawaian yang berlaku diperusahaan PTPN V Sei Tapung adalah tugasnya melaksanakan kegiatan memaneng dari perkebunan sawit dan karet yang berasal dari lahan perkebunan PTPN V Sei Tapung. Perusahaan mengelola industry kelapa sawit dan karet serta mengolah hasilnya menjadi crude palm oil (CPO) inti sawit dari berbagai jenis produk karet, Semua hasil produksi dijual baik kepasar maupun lokal dan ekspor. Untuk mendukung nya maka harus memiliki jenis produk yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung antara lain:

1. Minyak Sawit

Crude Palm Oil (CPO) diproduksi melalui proses pengolahan di 12 PKS yang dimiliki perusahaan. Agar dapat dipasarkan CPO harus memiliki spesifikasi mutu dan berkualitas yang telah ditetapkan. Parameter antara lain kadar asam lemak bebas, kadar air dan kotoran

## 2. Inti Sawit

Inti sawit dihasilkan dari pemisahan daging buah selama proses pengolahan. Tahapan proses untuk menghasilkan inti sawit harus melalui pemisahan, pemecahan, pengeringan dan penyimpanan. Spesifikasi inti sawit harus memenuhi kriteria kadar air, kotoran, inti pecah dan inti berubah warna sesuai standar.

Saat ini perusahaan sudah merencanakan produk inti kelapa sawit. Hingga kini produksi Palm Kernel (PKO) masih memanfaatkan fasilitas prosesor milik pihak ketiga. Namun dalam waktu dekat perusahaan akan membangun pabrik PKO di Tandun.

## 3. Karet

Produk karet dihasilkan dari dua fasilitas pengolahan karet Remah (*Crumb Rubber*) dan 2 fasilitas pengolahan Karet Asap (*Ribbed Smoked Sheet/RSS*)



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden adalah penilaian dari peneliti yang menunjukkan bahwa dari identitas manakah yang lebih dominan dan lebih dinilai penting untuk menyimpulkan dari identitas manakah karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Adapun identitas yang dinilai ialah: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Masa Kerja. Untuk melihat gambaran umum responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden merupakan penilaian dari peneliti yang ditujukan kepada karyawan pada perusahaan tempat bekerja, dengan menunjukkan dan menilai jenis kelamin, maka peneliti dapat melihat dari kalangan jenis kelamin manakah yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	42	67,7
2	Perempuan	20	32,2
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa

karyawan laki-laki berjumlah 42 orang atau 67,7%. Dan karyawan yang perempuan berjumlah 20 orang atau 32,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V ini ialah laki-laki, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan kelapa sawit ini lebih membutuhkan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

### 5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan penilaian dari peneliti yang ditujukan untuk menilai serta menunjukkan seberapa jauh karyawan tersebut bekerja dip perusahaan ini, karena dengan usia yang muda atau usia yang tua juga semangat kerjanya rendah. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	17	27,4
2	26- 30 Tahun	21	33,8
3	31- 40 Tahun	15	24
4	41- 50 Tahun	9	14,5
5	>50 Tahun	0	0
	Total	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 17 orang atau 27,4%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 21 orang atau 33,8%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 15 orang atau 24%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 9 orang atau 14,5%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam perusahaan ini ialah berusia 26- 30 tahun yang berjumlah 21 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja usia yang tidak terlalu muda juga masih mampu semangat dalam pekerjaannya dan memahami bagaimana mencapai kinerja perusahaannya dengan baik.

### 5.1.3 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan bahwa dari pendidikan manakah yang bekerja pada perusahaan ini, karena karyawan yang dengan pendidikan tinggi juga akan mampu menghadapi segala pekerjaannya dengan baik dan efektif. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	28	45
4	S1	26	41,9
5	Pascasarjana	8	12,9
	Total	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 28 orang atau 45%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 26 orang atau 41,9%. Dan karyawan yang berpendidikan Pascasarjana berjumlah 8 orang atau 12,9%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini berpendidikan SMA/SMK yang berjumlah 28 orang. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini tidak membutuhkan skill yang tinggi dalam bekerja, apalagi pada bagian Afdeling I,II,III, dan IV. Karyawan diharuskan memiliki keterampilan dan skill nya dalam bekerja dan mengetahui target kerjanya dengan baik.

#### 5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden adalah masa kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan lamanya waktu ia bekerja dengan baik. Masa kerja adalah seberapa lama pengalaman karyawan dalam bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 Tahun	13	20,9
2	2- 3 Tahun	20	32,2
3	5 Tahun	25	40,3
4	10 Tahun	4	3,9
5	Diatas 10 Tahun	0	0
	Total	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 13 orang atau 20,9%. Karyawan yang bermasa kerja 2-3 tahun berjumlah 20 orang atau 32,2%. Karyawan yang bermasa



kerja 5 tahun berjumlah 25 orang atau 40,3%. Dan karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 4 orang atau 3,9%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah memiliki masa kerja 5 tahun, hal ini dikarenakan bahwa untuk bekerja pada perusahaan sawit membutuhkan banyak pengalaman yang cukup lama agar mampu bekerja dengan baik.

## **5.2 Uji Kualitas Data**

### **5.2.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus  $Df = N - 1 = 62 - 2 = 60$  ialah 0,250. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
Reward (X1)	0,633	0,250	Valid
	0,661	0,250	Valid
	0,368	0,250	Valid
	0,541	0,250	Valid
	0,767	0,250	Valid
	0,592	0,250	Valid
Punishment (X2)	0,437	0,250	Valid
	0,495	0,250	Valid
	0,746	0,250	Valid
	0,808	0,250	Valid
	0,621	0,250	Valid
	0,487	0,250	Valid
	0,873	0,250	Valid
	0,846	0,250	Valid
	0,718	0,250	Valid
	0,788	0,250	Valid
Semangat Kerja (Y)	0,583	0,250	Valid
	0,644	0,250	Valid
	0,589	0,250	Valid
	0,729	0,250	Valid
	0,770	0,250	Valid
	0,457	0,250	Valid
	0,733	0,250	Valid
	0,700	0,250	Valid

Sumber: Data Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas bahwa dapat dilihat tabel itu merupakan uji validitas pada variabel reward (X1), Punishment (X2) dan Semangat Kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,250. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 6 indikator reward, 10 indikator punishment dan 8 indikator semangat kerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012) Instrumen jika dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Kuesioner dibilang reliable ketika akan diuji pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Reward (X1)	0,632	0,60	Reliabel
Punishment (X2)	0,872	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,805	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas Reward (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,632 > 0,60$ ), begitu juga dengan uji reliabilitas variabel Punishment (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai ( $0,872 > 0,60$ ) dan uji reliabilitas variabel semangat kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,805 > 0,60$ ). Artinya semua keseluruhan item pada

variabel reward, punishment dan semangat kerja dikatakan reliable dan layak digunakan.

### **5.3 Analisis Deskriptif Variabel Reward Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**

Reward merupakan suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Reward juga perolehan yang dapat diberikan untuk karyawannya yang telah memiliki kinerja yang baik dan akan membantu menyelesaikan pekerjaan perusahaan dengan efektif. Untuk menjelaskan reward dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Perusahaan Menaikkan Gaji Kepada Anggota Karyawan Yang Memiliki Hasil Kerja Yang Tinggi**

Penaikan gaji yang baik jika ada pemberian reward yang akan sangat membantu maka akan mempermudah karyawan yang dapat menjadikan acuan utama dalam bekerja. Dengan hal ini maka yang akan jadi tujuan utama karyawan dalam bekerja adalah hasil yang memuaskan perusahaan dan akan mendapatkan dan menaikkan gaji yang efektif. Gaji merupakan balas jasa yang dilakukan atau diberikan kepada karyawan yang bekerja atas hasil yang telah dilakukannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan menaikkan gaji



kepada anggota karyawan yang memiliki hasil kerja yang tinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Menaikkan Gaji**  
**Kepada Anggota Karyawan Yang Memiliki Hasil Kerja Yang Tinggi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	24
2	Setuju	23	37
3	Cukup Setuju	18	29
4	Tidak Setuju	6	9,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan menaikkan gaji kepada anggota karyawan yang memiliki hasil kerja yang tinggi yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 24%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 29%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 9,6%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini jika mendapatkan prestasi atau hasil kerja yang baik maka perusahaan memberikan gaji yang lebih untuk karyawan sebagai semangatnya dalam bekerja.

## 2. Karyawan Menerima Bonus Oleh Perusahaan Jika Ada Hasil Kerja Yang Maksimal

Hasil kerja yang baik dan dapat memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja maka akan mempermudah karyawan itu bekerja dengan efektif, jika bonus yang diterimanya dapat berjalan dengan baik maka akan memberikan semangat karyawan untuk bekerja. Namun jika bonus yang tidak didapatkan maka akan memberikan karyawan dapat bekerja dengan baik. Bonus yang diterima sebagai tanda karyawan dapat bekerja dengan efektif untuk meningkatkan prestasi perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menerima bonus oleh perusahaan jika ada hasil kerja yang maksimal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menerima Bonus Oleh Perusahaan Jika Ada Hasil Kerja Yang Maksimal**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	45
2	Setuju	21	33,8
3	Cukup Setuju	13	20,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menerima bonus oleh perusahaan jika ada hasil kerja yang maksimal yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 20,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang mendapatkan prestasi sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas kinerja dari karyawan itu sendiri.

### 3. Perusahaan Memberikan Tunjangan Kepada Karyawan Yang Berprestasi

Tunjangan merupakan salah satu pemberian atau sejumlah uang yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan dalam waktu tertentu. Tunjangan adalah bentuk apresiasi perusahaan untuk karyawan karena telah memprioritaskan perusahaan dengan baik. Jika perusahaan memberikan tunjangan yang jelas maka karyawan juga akan semangat untuk bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang berprestasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Tunjangan Kepada Karyawan Yang Berprestasi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	25,8
2	Setuju	23	37
3	Cukup Setuju	15	24
4	Tidak Setuju	8	12,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang berprestasi yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 25,8%. Karyawan yang

menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 24%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 12,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, yang berjumlah 23 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja dengan hasil yang maksimal juga mendapatkan tunjangan dan seluruh asuransi yang di berikannya dengan baik, hal ini yang membuat karyawan semangat dalam bekerja.

#### **4. Wewenang Dan Peran Yang Akan Diberikan Kepada Karyawan Berprestasi**

Peran atau wewenang adalah hak atau keadaan karyawan yang diberikan atau dilakukannya kepada bawahannya agar setiap pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Karena jika wewenang itu harus dimiliki oleh karyawan yang berkompentensi pada bidangnya dan dapat atau mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai wewenang dan peran yang akan diberikan kepada karyawan yang punya prestasi baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Wewenang dan Peran Yang Akan Diberikan Kepada Karyawan Berprestasi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	22,5
2	Setuju	16	25,8
3	Cukup Setuju	29	46,7
4	Tidak Setuju	3	4,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021



Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai wewenang dan peran yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 22,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 25,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 46,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 4,8%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini tidak diberikan wewenang yang tinggi atau peran yang lebih dari tugas nya karena yang berhak memiliki wewenang hanya kepala atau manager yang menetapkan keputusan dan kebijakan.

#### **5. Karyawan Yang Mendapat Prestasi Akan Diberikan Promosi Kerja Oleh Perusahaan**

Reward yang paling diinginkan oleh setiap karyawan ialah promosi kerja atau promosi jabatan. Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggungjawab lebih besar, prestasi, fasilitas dan status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan yang lainnya. Dengan promosi jabatan, maka karyawan akan bersemangat lagi untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan yang mendapatkan prestasi akan diberikan promosi kerja oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Yang Mendapatkan Prestasi Akan Diberikan Promosi Kerja Oleh Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	24
2	Setuju	19	30,6
3	Cukup Setuju	21	33,8
4	Tidak Setuju	7	11,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan yang mendapatkan prestasi akan diberikan promosi kerja oleh perusahaan yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 24%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 30,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 11,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini jika mendapatkan prestasi, karyawan tidak diberikan promosi kerja dengan baik, dan kurang mendapatkan kenaikan jabatan, sehingga karyawan hanya bekerja apabila masa atau kurun waktunya bekerja dengan prestasi yang banyak, bukan hanya satu prestasi yang mendapatkan kenaikan atau promosi jabatan.

## 6. Karyawan Yang Mendapatkan Reward Akan Dinaikkan Jabatan Kerja Oleh Perusahaan

Jabatan kerja yang mendapatkan prestasi gemilang akan memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, karena dengan prestasi yang baik maka akan mempermudah karyawan untuk meniki jabatannya jika didapatkan reward oleh perusahaan. Jabatan kerja tersebut juga mempermudah karyawan untuk meningkatkan tugas nya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan yang mendapatkan reward akan dinaikkan jabatan kerja oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Yang Mendapatkan Reward Akan Dinaikkan Jabatan Kerja Oleh Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	33,8
2	Setuju	17	27,4
3	Cukup Setuju	24	37
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan yang mendapatkan reward akan dianikkan jabatan kerja oleh perusahaan yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 27,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 37%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini tidak mendapatkan kenaikan jabatan jika ada karyawan berprestasi, tetapi karyawan yang bekerja tersebut jika prestasinya dapat menaikkan derajat perusahaan maka jabatan karyawan naik.

**Tabel 5.13**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Reward (X1) Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**

Variabel Reward	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Financial Reward</b>						
Perusahaan menaikkan gaji kepada anggota karyawan yang memiliki hasil kerja yang tinggi	15	23	18	6	0	233
Bobot Nilai	75	92	54	12	0	
Karyawan menerima bonus oleh perusahaan jika ada hasil kerja yang maksimal	28	21	13	0	0	263
Bobot Nilai	140	84	39	0	0	
Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang berprestasi	16	23	15	8	0	234
Bobot Nilai	80	92	45	16	0	
<b>Non Financial Reward</b>						
Wewenang dan peran yang akan diberikan kepada karyawan berprestasi	14	16	29	3	0	228
Bobot Nilai	70	64	87	6	0	
Karyawan yang mendapat prestasi akan diberikan promosi kerja oleh perusahaan	15	19	21	7	0	227
Bobot Nilai	75	76	63	14	0	
Karyawan yang mendapatkan reward akan	21	17	24	0	0	245



dinaikkan jabatan kerja oleh perusahaan						
Bobot Nilai	105	68	72	0	0	
Total Skor						1.430
Skor Tertinggi						263
Skor Terendah						227
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan menerima bonus oleh perusahaan jika ada hasil kerja yang maksimal dengan skor sebanyak 263. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan yang mendapat prestasi akan diberikan promosi kerja oleh perusahaan dengan skor sebanyak 227.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$6 \times 5 \times 62 = 1.860$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$6 \times 1 \times 62 = 372$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.860 - 372}{5}$$

$$: 297$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel reward pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.860 - 1.563$$

**Baik** = 1.563- 1.266

Netral = 1.266- 969

Tidak Baik = 969- 672

Sangat Tidak Baik = 672- 375

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel reward pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung adalah sebesar 1.430 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.563- 1.266 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan hal ini tanggapan responden dan hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan reward yang baik dari perusahaan berupa bonus dan gaji yang tinggi untuk karyawan agar semangat yang dimiliki karyawan semakin meningkat.

#### **5.4 Analisis Deskriptif Variabel Punishment Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan dan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menunjukkan sikap dan tingkah laku yang diharapkan. Untuk menjelaskan punishment dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Perusahaan Menghukum Karyawan Dengan Cara Mengikuti Tata Tertib Yang Ada

Penghukuman karyawan yang dijelaskan oleh perusahaan dengan ketidaktertiban karyawan maka akan mempersulit karyawan dalam bekerja, dengan hukuman yang diberikan juga akan memberikan karyawan rendahnya kinerja yang sudah dilakukannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan menghukum karyawan dengan cara mengikuti tata tertib dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Menghukum Karyawan Dengan Cara Mengikuti Tata Tertib**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	24
2	Setuju	22	35,4
3	Cukup Setuju	16	25,8
4	Tidak Setuju	9	14,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan menghukum karyawan dengan cara mengikuti tata tertib yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 24%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 35,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 25,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 14,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini mendapatkan hukuman berupa panggilan atau arahan bagi karyawan yang tidak mengikuti tata tertib serta aturan perusahaan.

## 2. Perusahaan Menghukum Karyawan Jika Tidak Melakukan Aturan Yang Sesuai

Penghukuman karyawan dengan cara persuasive atau tidak adanya ancaman yang keras akan memberikan karyawan penundaan yang baik dan mengurangi tingkat rendah atau tingginya semangat kerja karyawan, namun ada beberapa situasi yang hukuman tersebut hanya kesalahan biasa bagi karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan menghukum jika tidak melakukan aturan yang sesuai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Menghukum Karyawan Jika Tidak Melakukan Aturan Yang Sesuai**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	30,6
2	Setuju	21	33,8
3	Cukup Setuju	18	29
4	Tidak Setuju	4	6,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan menghukum karyawan jika melakukan aturan yang sesuai yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 30,6%. Karyawan yang



menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 29%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 6,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini mendapatkan hukuman dengan cara yang tidak keras atau rendah kepada perusahaan jika tidak melaksanakan aturan perusahaan dengan baik.

### **3. Karyawan Mendapatkan Larangan Keras Jika Tidak Menyelesaikan Pekerjaan**

Pelarangan keras yang tidak menyelesaikan pekerjaan adalah salah satu keputusan dari perusahaan itu sendiri yang menghindari karyawan yang kurang dalam bekerja dan selalu tidak disiplin dalam pekerjaannya. Jika karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan, maka perusahaan melarang keras atau memberikan ancaman kepada karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan larangan keras jika tidak menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mendapatkan Larangan Keras Jika Tidak Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	22,5
2	Setuju	7	11,2
3	Cukup Setuju	17	27,4
4	Tidak Setuju	24	38,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan larangan keras jika tidak menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 62 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 22,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 11,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 27,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 24 orang atau 38,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah tidak setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak pernah atau tidak sering untuk melakukan pelerangan keras kepada karyawan yang lalai dalam pekerjaannya.

#### **4. Perusahaan Melakukan Paksaan Kepada Karyawan Yang Kurang Disiplin**

Pemaksaan kepada karyawan merupakan salah satu keputusan perusahaan yang di rugikan oleh karyawan karena dengan adanya pemaksaan yang kurang adil atau kurang baik maka akan mempersulit karyawan untuk bekerja. Jika hasil dari kerugian karyawan dalam bekerja akibat dari pemaksaan tersebut maka akan menurunkan semangat kerja karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan melakukan paksaan kepada karyawan yang kurang disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Melakukan Paksaan**  
**Kepada Karyawan Yang Kurang Disiplin**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	19,3
2	Setuju	13	20,9
3	Cukup Setuju	15	24
4	Tidak Setuju	22	35,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan melakukan paksaan kepada karyawan yang kurang disiplin yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 19,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 20,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 24%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 22 orang atau 35,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah tidak setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini tidak pernah atau kurang melakukan pemaksaan kepada karyawan yang masih kurang disiplin, perusahaan hanya menegur dan melarang jika terjadi hal yang merugikan perusahaan.

## 5. Perusahaan Mendisiplinkan Karyawan Yang Melanggar Aturan Yang Diberikan

Pendisiplinan karyawan akan dilakukan kepada karyawan yang masih menganggap dirinya berbuat kesalahan dan akan mengurangi kinerja karyawan pada intinya. Jika karyawan kurang disiplin maka akan juga mempengaruhi dari hasil kerja karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan mendisiplinkan karyawan melanggar aturan yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Mendisiplinkan Karyawan Melanggar Aturan Yang Diberikan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	41,9
2	Setuju	28	45
3	Cukup Setuju	5	8
4	Tidak Setuju	3	4,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan mendisiplinkan karyawan melanggar aturan yang diberikan yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 41,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 4,8%.



Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan pendisiplinan baik itu diberi cuti atau diberikan tugas yang lebih agar karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja, dan karyawan diberikan aturan yang berlaku selama masa pendisiplinan oleh perusahaan.

#### **6. Perusahaan Menegur Karyawan Yang Kurang Beretika di depan Umum**

Menegur karyawan yang kurang beretika adalah suatu sikap yang dilakukan kepada perusahaan untuk menyelesaikan tugasnya jika tidak memiliki sikap yang sopan, namun jika karyawan yang tidak memiliki etika yang kurang baik maka akan menjadikan karyawan tersebut yang sikapnya kurang baik. Maka perusahaan diharuskan untuk menegurnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan menegur karyawan yang kurang beretika didepan umum dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Menegur Karyawan Yang Kurang Beretika di Depan Umum**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	29
2	Setuju	13	20,9
3	Cukup Setuju	23	37
4	Tidak Setuju	8	12,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan menegur karyawan yang kurang beretika didepan umum yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan

yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 29%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 20,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 12,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan teguran dari perusahaan jika sikap dan tingkah lakunya kurang sesuai dan mencerminkan sikap yang buruk.

#### **7. PT. Perkebunan Nusantara V Menghentikan Tunjangan Atau Asuransi Untuk Karyawan Yang Merugikan Perusahaan**

Menghentikan tunjangan atau asuransi yang ada bagi karyawan apabila terjadi kesalahan dari karyawan atau kelalaiannya maka akan menjadikan hukuman bagi karyawan tersebut agar jera. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V menghentikan tunjangan atau asuransi untuk karyawan yang merugikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Menghentikan Tunjangan Atau Asuransi Untuk Karyawan Yang Merugikan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	14,5
2	Setuju	15	24
3	Cukup Setuju	25	40,3
4	Tidak Setuju	13	20,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V menghentikan tunjangan atau asuransi untuk karyawan yang merugikan perusahaan yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 14,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 24%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 25 orang atau 40,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 20,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak atau jarang memberikan hukuman kepada karyawan dalam menghentikan tunjangan yang harus atau berhak diberikan untuk karyawan.

#### **8. Perusahaan Memberhentikan Bonus Terhadap Karyawan Yang Kinerjanya Kurang Baik**

Pemberhentian bonus terhadap karyawan yang kinerjanya kurang baik adalah dengan memberikan kesulitan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaaa. Jika karyawan yang bekerja kurang aktif atau merugikan perusahaan, pada hakikatnya dengan bonus yang berkurang berarti mengurangi kerendahan semangat kerja karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberhentikan bonus terhadap karyawan yang kinerjanya kurang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberhentikan**  
**Bonus Terhadap Karyawan Yang Kinerjanya Kurang Baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	12,9
2	Setuju	10	16
3	Cukup Setuju	24	38,7
4	Tidak Setuju	20	32,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberhentikan bonus terhadap karyawan yang kinerjanya kurang baik yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 12,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 16%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 38,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 20 orang atau 32,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini dalam memberikan tunjangan atau bonus tidak dikurangi atau menjadi ancaman untuk setiap karyawannya yang lalai atau kurang disiplin. Perusahaan menilai juga dengan pemberhentian bonus ini dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja.

### **9. Perusahaan Membatasi Fasilitas Kerja Kepada Karyawan Yang Lalai**

Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah



ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Dengan membatasi fasilitas untuk karyawan jika karyawan memiliki kesalahan, maka semua proses perencanaan perusahaan juga akan terhambat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan membatasi fasilitas kerja kepada karyawan yang lalai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Membatasi Fasilitas Kerja Kepada Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	16
2	Setuju	12	19,3
3	Cukup Setuju	29	46,7
4	Tidak Setuju	11	17,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan membatasi fasilitas kerja kepada karyawan yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 16%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 19,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 46,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 17,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak

diharuskan untuk memberikan hukuman kepada karyawan dalam membatasi fasilitas yang ada di perusahaan, hal ini akan memperlambat kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas perusahaan tersebut.

#### **10. Perusahaan Memutuskan Hubungan Kerja Kepada Karyawan Yang Tidak Disiplin**

Pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian karyawan atau mengeluarkan karyawan secara terpaksa atau tanpa keinginan dari karyawan itu sendiri. Jika memutuskan kebijakan sendiri pada karyawan tersebut maka karyawan merasa nilai dari kebijakan perusahaan kurang. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memutuskan hubungan kerja kepada karyawan yang tidak disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memutuskan Hubungan Kerja Kepada Karyawan Yang Tidak Disiplin**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	22,5
2	Setuju	12	19,3
3	Cukup Setuju	28	45
4	Tidak Setuju	8	12,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memutuskan hubungan kerja kepada karyawan yang tidak disiplin yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 22,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 19,3%. Karyawan yang menjawab

cukup setuju berjumlah 28 orang atau 45%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 12,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak akan atau tidak melakukan dan masih mempertimbangkan karyawan yang tidak disiplin untuk dikeluarkan atau pemberhentian kerja. Hal ini akan merugikan perusahaan jika karyawan di berhentikan secara sepihak.

**Tabel 5.24**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Punishment (X2) Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**

Variabel Punishment	Skor Jawaban					Skor
	1	2	3	4	5	
<b>Punishment Preventif</b>						
Perusahaan menghukum karyawan dengan cara mengikuti tata tertib yang ada	15	22	16	9	0	143
Bobot Nilai	15	44	48	36	0	
Perusahaan menghukum karyawan jika tidak melakukan aturan yang sesuai	19	21	18	4	0	131
Bobot Nilai	19	42	54	16	0	
Karyawan mendapatkan larangan keras jika tidak menyelesaikan pekerjaan	14	7	17	24	0	175
Bobot Nilai	14	14	51	96	0	
Perusahaan melakukan paksaan kepada karyawan yang kurang disiplin	12	13	15	22	0	127
Bobot Nilai	12	26	45	44	0	
Perusahaan mendisiplinkan karyawan yang melanggar aturan yang diberikan	26	28	5	3	0	109
Bobot Nilai	26	56	15	12	0	

<b>Punishment Represif</b>						
Perusahaan menegur karyawan yang kurang beretika didepan umum	18	13	23	8	0	145
Bobot Nilai	18	26	69	32	0	
PT. Perkebunan Nusantara V menghentikan tunjangan atau asuransi untuk karyawan yang merugikan perusahaan	9	15	25	13	0	166
Bobot Nilai	9	30	75	52	0	
Perusahaan memberhentikan bonus terhadap karyawan yang kinerjanya kurang baik	8	10	24	20	0	180
Bobot Nilai	8	20	72	80	0	
Perusahaan membatasi fasilitas kerja kepada karyawan yang lalai	10	12	29	11	0	165
Bobot Nilai	10	24	87	44	0	
Perusahaan memutuskan hubungan kerja kepada karyawan yang tidak disiplin	14	12	28	8	0	154
Bobot Nilai	14	24	84	32	0	
Total Skor						1.495
Skor Tertinggi						180
Skor Terendah						109
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Perusahaan memberhentikan bonus terhadap karyawan yang kinerjanya kurang baik dengan skor sebanyak 263. Dan yang paling rendah berada pada indicator Perusahaan mendisiplinkan karyawan yang melanggar aturan yang diberikan dengan skor sebanyak 109.



Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 62 = 3.100$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 62 = 620$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{3.100 - 620}{5}$$

$$: 620$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel punishment pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.100- 2.480

Baik = 2.480- 1.860

**Netral = 1.860- 1.240**

Tidak Baik = 1.240- 620

Sangat Tidak Baik = 620- 0

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel punishment pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung adalah sebesar 1.495. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.860- 1.240 yang termasuk dalam kategori netral. Dengan hal ini tanggapan responden menunjukkan bahwa perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan pada

hal yang wajar dan tidak bersifat represif atau terlalu kuat, agar karyawan tidak merasa hukumannya akan menjadikan kesejahteraan hidupnya terganggu. Namun dikatakan netral karena bersifat fleksibel, jika karyawan melanggar aturan perusahaan maka mendapatkan akibat baik hukuman dan ancaman yang berasal dari sikap atau tindakan karyawan itu sendiri.

### **5.5 Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya didalam perusahaan tempat di mana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggungjawab. Semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik. Untuk menjelaskan semangat kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Karyawan Profesional Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

Profesional dalam bekerja akan memudahkan karyawan pada penilaian atau evaluasi yang dilakukan dalam setiap tugas atau pekerjaannya karyawan tersebut. Jika karyawan yang bekerja pada perusahaan ini mampu dan akan bersedia untuk melaksanakan tugasnya secara professional maka akan memberikan semangat kerja bagi dirinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan professional dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Profesional Dalam**  
**Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	29
2	Setuju	27	43,5
3	Cukup Setuju	17	27,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 29%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 43,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 27,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan profesional agar dapat mengukur sejauh mana ia bekerja dengan efektif.

## **2. Karyawan Tidak Pernah Menunda Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Perusahaan**

Penundaan pekerjaan yang diberikan maka akan memberikan semangat kerja bagi karyawan yang bekerja dengan baik, karena dengan penundaan yang diberikan akan mempermudah pelaksanaan kerja karyawan, karena dengan karyawan yang tidak ingin menunda pekerjaan maka akan mempermudah dirinya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan

tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Tidak Pernah Menunda Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	33,8
2	Setuju	24	38,7
3	Cukup Setuju	12	19,3
4	Tidak Setuju	5	8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 33,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 38,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 19,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda dan melalaikan pekerjaannya.

### **3. Karyawan Perusahaan Selalu Menyelesaikan Tugas Dengan Cepat**

Kecepatan dalam bekerja adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan pekerjaan yang tepat dan sesuai maka akan memudahkan perusahaan terhadap karyawannya itu sendiri.



Kecepatan dalam bekerja adalah sikap dari bentuk kualitas kerja karyawan yang secara langsung dilakukan oleh karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan Selalu Menyelesaikan Tugas Dengan Cepat**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	33,8
2	Setuju	23	37
3	Cukup Setuju	15	24
4	Tidak Setuju	3	4,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 37%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 24%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 4,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan responden ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat karena target yang didapatkannya maka akan mempermudah karyawan dalam bekerja, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat. Maka target dan pencapaian ini dapat berjalan dengan efektif.

#### 4. Karyawan Merasa Lelah Dalam Bekerja Dan Selalu Mengambil Cuti Kerja

Merasa lelah dalam bekerja dan selalu mengambil cuti kerja akan mempermudah karyawan untuk menjalankan pekerjaan dan tugasnya dengan baik. Cuti yang kerja juga tingkah atau tindakan yang tidak baik bagi karyawan yang selalu merasa lalai dalam pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa lelah dalam bekerja dan selalu mengambil cuti kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Lelah Dalam Bekerja dan Selalu Mengambil Cuti Kerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	19,3
2	Setuju	15	24
3	Cukup Setuju	21	33,8
4	Tidak Setuju	14	22,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa lelah dalam bekerja dan selalu mengambil cuti kerja yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 19,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 24%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 14 orang atau 22,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan karyawan tidak pernah cuti dalam bekerja apabila hal yang mengharuskannya untuk cuti bekerja, merasa kelelahan dalam bekerja karyawan tidak sampai cuti, tetapi karyawan istirahat dalam bekerja.

#### **5. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung Tidak Pernah Terlambat Pada Awal Bekerja**

Keterlambatan kerja merupakan salah satu ketidakdisiplinan karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan, disiplinnya karyawan dinilai dari awal masuk dan pulang kerjanya, dengan adanya kedisiplinan yang baik dan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja, namun dengan keterlambatan itu akan menurunkan semangat kerja karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung selalu terlambat pada awal bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung Tidak Pernah Terlambat Pada Awal Bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	20,9
2	Setuju	10	16
3	Cukup Setuju	23	37
4	Tidak Setuju	16	25,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung selalu terlambat pada awal

bekerja yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 20,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 16%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 16 orang atau 25,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja selalu dengan waktu yang tepat dan tidak pernah melalaikan absennya dalam bekerja, karena jika karyawan terlambat maka penyelesaian kerja di selesaikan dalam waktu yang lama.

#### **6. Karyawan Selalu Absen Dalam Pekerjaan Pada Satu Waktu**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu absen dalam pekerjaan pada suatu waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Absen Dalam Pekerjaan Pada Suatu Waktu**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	27,4
2	Setuju	14	22,5
3	Cukup Setuju	21	33,8



4	Tidak Setuju	10	16
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu absen dalam pekerjaan pada suatu waktu yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 27,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 22,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 33,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 16%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini tidak pernah atau jarang sekali absen dalam bekerja, dan masih juga beberapa dari karyawan yang merasa dirinya lelah, ia asben namun tidak seluruh anggota karyawan yang sering absen dalam bekerja.

## **7. Karyawan Selalu Setia Dengan Menjaga Nama Baik Perusahaan**

Menjaga nama baik perusahaan dengan memberikan kemudahan karyawan untuk melakukan sesuatu demi perusahaannya, namun jika karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik maka akan mempersulit karyawan untuk tidak diterima oleh perusahaan, jika nama perusahaan rusak atau tidak baik dan tidak akur maka akan memundurkan semangat kerja karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu setia dengan menjaga nama baik perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Setia Dengan Menjaga Nama Baik Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	45
2	Setuju	32	51,6
3	Cukup Setuju	2	3,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu setia dengan menjaga nama baik perusahaan yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 51,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 3,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu menjaga nama baik, dan tingkat keinginannya untuk pindah dari perusahaan lain itu sedikit.

### **8. Karyawan Merasa Senang Bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**

Kesenangan karyawan bekerja pada perusahaan ini merupakan salah satu faktor utama dan paling utama untuk bekerja dan mengurangi angkat perpindahan karyawan, karena jika karyawan bekerja pada perusahaan ini dengan senang dan tidak melalaikan tugasnya maka semangat kerja juga semangat kerja semakin

meningkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa senang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.32**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Senang Bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	45
2	Setuju	31	50
3	Cukup Setuju	3	4,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	62	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa senang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung yang berjumlah 62 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 50%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 4,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki hal yang senang dalam setiap pekerjaannya diperusahaan, karyawan tidak pernah merasa rugi atas setiap tugasnya dalam bekerja.

**Tabel 5.33**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel**  
**Semangat Kerja (Y) Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V**  
**Sei Tapung**

Variabel Semangat Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Produktivitas</b>						
Karyawan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan	18	27	17	0	0	249
Bobot Nilai	90	108	51	0	0	
Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	21	24	12	5	0	238
Bobot Nilai	105	96	36	10	0	
Karyawan perusahaan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat	21	23	15	3	0	248
Bobot Nilai	105	92	45	6	0	
<b>Tingkat Absensi</b>						
Karyawan merasa lelah dalam bekerja dan selalu mengambil cuti kerja	12	15	21	14	0	211
Bobot Nilai	60	60	63	28	0	
Karyawan tidak pernah terlambat pada awal bekerja	13	10	23	16	0	206
Bobot Nilai	65	40	69	32	0	
Karyawan selalu absen dalam pekerjaan pada satu waktu	17	14	21	10	0	210
Bobot Nilai	85	42	63	20	0	
<b>Tingkat Perpindahan Karyawan</b>						
Karyawan selalu setia kepada dengan menjaga nama baik perusahaan	28	32	2	0	0	274
Bobot Nilai	140	128	6	0	0	
Karyawan merasa senang bekerja pada perusahaan	28	31	3	0	0	270



Bobot Nilai	140	124	6	0	0	
Total Skor						1.906
Skor Tertinggi						274
Skor Terendah						206
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan selalu setia kepada dengan menjaga nama baik perusahaan dengan skor sebanyak 274. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan tidak pernah terlambat pada awal bekerja dengan skor sebanyak 206.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 5 \times 62 = 2.480$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 1 \times 62 = 496$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{2.480 - 496}{5}$$

$$: 396$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2.480 - 2.084$$

$$\text{Baik} = 2.084 - 1.688$$

Netral = 1.688- 1.292

Tidak Baik = 1.292- 896

Sangat Tidak Baik = 896- 500

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung adalah sebesar 1.906 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.084- 1.688 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan hal ini tanggapan responden menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat dalam pekerjaannya, dan karyawan selalu bekerja dengan produktivitas yang tinggi dan di pengaruhi oleh reward dan hukuman yang selama ini diberikan oleh perusahaan.

## **5.6 Analisis Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**

### **5.6.1 Uji Asumsi Klasik**

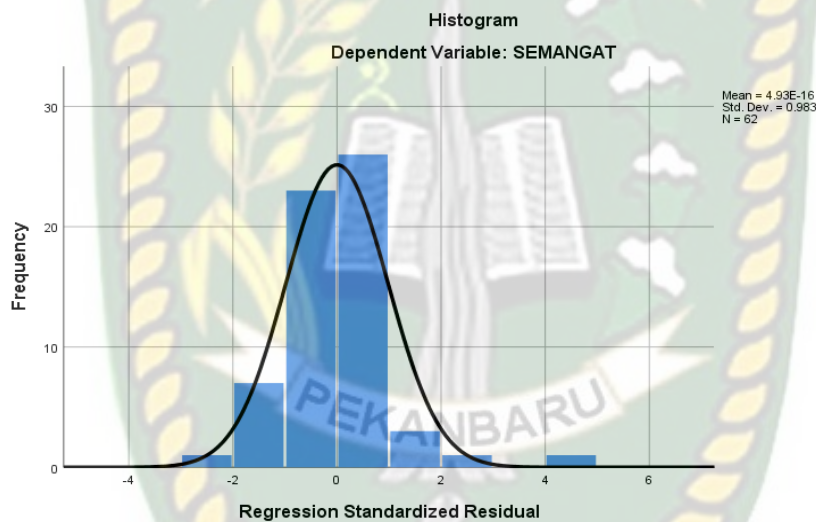
#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots.

Asumsi dari histogram tersebut adalah:

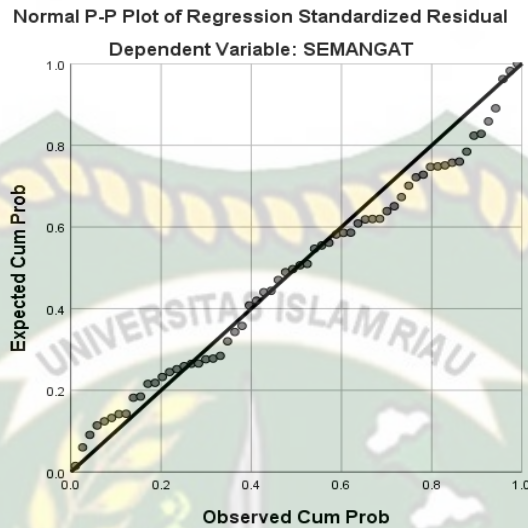
- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 5.1**  
**Uji Histogram**



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat bahwa uji normalitas dengan menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat sangat tinggi dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sejajar sehingga sampai garis frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 5.2**  
**Normal P-Plot**



Dari gambar yang dilihat dalam penelitian ini ialah uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Gambar ini juga sejajar lurus dengan garis frekuensi namun dari bulat tersebut sudah mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menganalisis apakah pengujian memiliki standar dari variansi yang dilakukan dan dari adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ( $VIF < 10$ ) dan nilai tolerance



lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.34**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.974	2.426			
	REWARD	.879	.100	.893	.641	1.561
	PUNISHMENT	-.193	.087	.227	.641	1.561

a. Dependent Variable: SEMANGAT

Dari tabel diatas merupakan sebuah pengujian yang jenis uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance dalam penelitian ini ialah 0,641 dan nilai VIF nya adalah 1,561. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa variabel reward, punishment dan semangat kerja karyawan ini tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika  $(du < dw < 4-du)$ . Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan  $D_u$  dan  $d_L$  pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.35**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 <sup>a</sup>	.606	.593	6.212	1.500

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: SEMANGAT

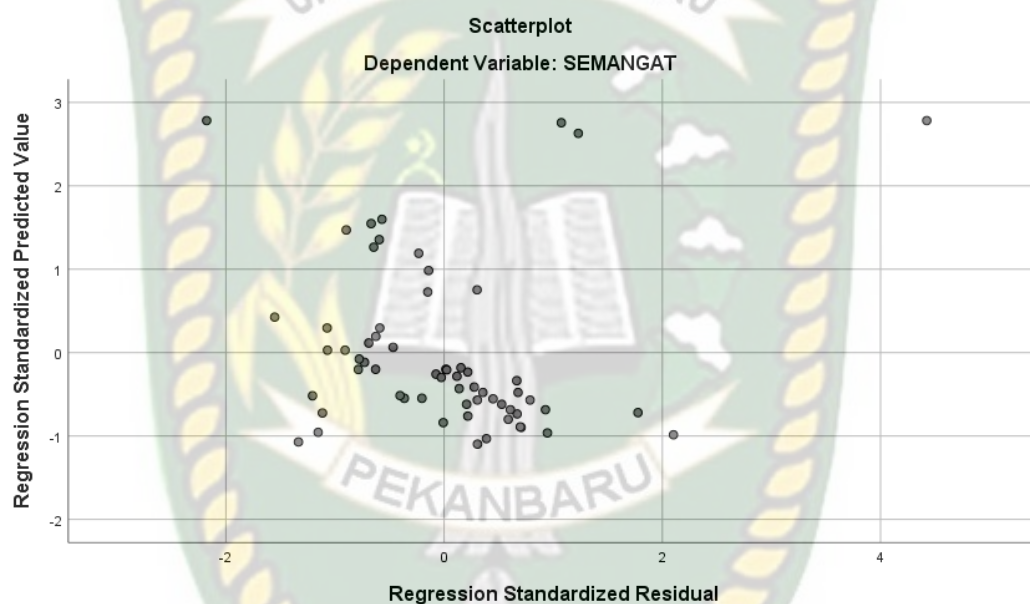
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,500 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,500 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan  $\alpha = 5\%$  dan jumlah data (n) 62 dan k-2 diperoleh nilai dl sebesar 1,53 du sebesar 1,65 dan 4-du sebesar 2,35. Karena hasil pengujiannya adalah  $du < dw < 4-du$  ( $1,53 < 1,500 < 2,35$ ). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

#### **d. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat asbtrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

**Gambar 5.3**  
**Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)**



Berdasarkan dari gambar tersebut diatas dijelaskan bahwa gambar ini merupakan pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik menggunakan scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara lembut dan terarah, dan juga tidak membentuk pola yang dekat sehingga tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel reward dan punishment terhadap semangat kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.36**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.974	2.426		2.463	.017
	REWARD	.879	.100	.893	8.756	.000
	PUNISHMENT	-.193	.087	.227	-2.227	.030

a. Dependent Variable: SEMANGAT

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 5,974 + 0,879 X_1 + -0,193 + e$$

Kesimpulannya :

$X_1$  : Reward

$X_2$  : Punishment

Y : Semangat Kerja Karyawan

a : konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi reward



$b_2$  : Koefisien regresi punishment

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 5,974 artinya jika reward dan punishment satuan nilainya adalah (0), maka semangat kerja karyawan akan tetap berada pada 5,974. Artinya jika PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung tidak memberikan reward kepada karyawan dengan baik, dan selalu menekankan hukuman bagi karyawan yang lalai maka semangat kerja karyawan akan berada tetap pada 5,974 atau 59,74%.
- b. Koefisien regresi dari variabel Reward. Jika satuan nilai dari Reward memiliki coefficient ( $b_1$ )= 0,879. Hal ini berarti setiap ada pemberian reward yang baik dan dilakukan dengan tujuan memberikan karyawan bonus atau hasil dari prestasi yang telah dilakukan karyawan maka tingkat semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,879 atau 87,9%.
- c. Koefisien regresi dari Punishment perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient ( $b_2$ )= -0,193. Hal ini berarti jika perusahaan mempertimbangkan hukuman kepada karyawan dengan keras atau dengan sikap yang dapat merugikan pihak karyawan maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar, namun jika perusahaan memberikan punishment yang berlebih kepada karyawan maka semangat kerja karyawan akan semakin menurun sebesar -0,193 atau -19,3%.

## 5.6.2 Uji Hipotesis

### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.37**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 <sup>a</sup>	.606	.593	6.212	1.500

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: SEMANGAT

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar  $R = .779^a$ . Hal ini menunjukkan bahwa reward dan punishment memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,593 atau 59,3%. Dan adapun sisanya ( $100\% - 59,3\% = 40,7\%$ ) dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Reward dan punishment yang sejalan diberikan untuk karyawan adalah suatu hal yang tidak

bisa dilepas. namun jika punishment yang tinggi diberikan kepada karyawan maka akan memungkinkan semangat kerja karyawan akan rendah.

### b. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (reward dan punishment) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung), jika:

- F hitung > F tabel maka  $H_0$  diterima
- F hitung < F tabel maka  $H_a$  ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.38**  
**Uji F Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3508.414	2	1754.207	45.460	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2276.683	59	38.588		
	Total	5785.097	61			

a. Dependent Variable: SEMANGAT

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{\text{tabel}} = 3,15$ . Dari hasil pengujian statistic dihasilkan  $F_{\text{hitung}}$  ialah sebesar 45,460 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $45,460 > 3,15$ ) yang berarti bahwa variabel reward dan punishment secara

simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.

### c. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.39**  
**Uji T Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.974	2.426		2.463	.017
	REWARD	.879	.100	.893	8.756	.000
	PUNISHMENT	-.193	.087	.227	-2.227	.030

a. Dependent Variable: SEMANGAT

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel Reward (X1) = memiliki nilai t hitung 8,756 > dan T tabel 1,670 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000



(8,756>1,670). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya reward secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.

2. Nilai t-hitung untuk variabel punishment ( $X_2$ ) = memiliki nilai t hitung 2,227> dan t tabel 1,670 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,030 yaitu (2,227>1,670). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya punishment secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.

## **5.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Reward Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung. Reward yang baik dan jelas untuk setiap karyawan maka akan mempermudah karyawan untuk semangat dalam bekerja, namun jika perusahaan tidak memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi maka semangat kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan pengujian statistic dengan menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.

Skor persentase tertinggi pada variabel reward berada pada indikator karyawan menerima bonus oleh perusahaan jika ada hasil kerja yang maksimal, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi dengan menambahkan bonus untuk karyawan agar bekerja dengan giat lagi dan karyawan juga mampu untuk meningkatkan semangat kerjanya

Skor persentase terendah pada variabel reward berada pada indikator karyawan yang mendapat prestasi akan diberikan promosi kerja oleh perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi perusahaan tidak mendapatkan promosi jabatan kerja atau rotasi jabatan di cabang lain atau jabatan yang lebih tinggi ketika mendapatkan prestasi yang baik untuk perusahaannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Khoirun Nuraini tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Semangat Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling III Kebun Sei Galuh. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling. Besarnya kontribusi reward dan punishment terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling ialah sebesar 52%.

## **2. Pengaruh Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh punishment terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung. Dengan menilai punishment karyawan yang diberikan untuk karyawan maka juga akan dilihat secara langsung hukuman yang seperti apa yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jika karyawan merasa hukuman yang diberikan oleh perusahaan ini tidak adil atau adanya kurang efektif.

Berdasarkan pengujian statistic dengan menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya punishment secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung. Makna negative pada punishment ini berarti bahwa jika perusahaan menerapkan terlalu banyak kebijakan atau aturan yang dibuat berlebihan maka secara tidak langsung semangat kerja karyawan akan menurun, namun begitu juga sebaliknya jika perusahaan mengurangi tindakan yang ekstrim yang berada di ambang batas karyawan, dan tidak menyulitkan karyawan maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

Punishment berpengaruh negative terhadap semangat kerja karyawan, jika perusahaan mengurangi punishment maka akan bisa memberikan semangat kerja karyawan. Artinya makna negative pada punishment berarti bahwa jika perusahaan menerapkan terlalu banyak kebijakan atau aturan yang dibuat berlebihan maka secara tidak langsung semangat kerja karyawan akan menurun, namun sebaliknya

jika perusahaan mengurangi tindakan yang ekstrim yang berada diambang batas karyawan, dan tidak menyulitkan karyawan maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

Indikator tertinggi pada variabel punishment ini berada pada indikator perusahaan memberhentikan bonus terhadap karyawan yang kinerjanya kurang baik, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan untuk menghentikan bonus yang diterima oleh karyawan ketika karyawan tersebut masih kurang komitmen dalam bekerja, atau karyawan masih melanggar aturan yang dibuat oleh perusahaan.

Dan yang paling rendah berada pada indikator perusahaan mendisiplinkan karyawan yang melanggar aturan yang diberikan, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak mendisiplinkan dengan cara yang mudah atau yang rendah, tetapi perusahaan memberikan sikap yang otoriter dalam menerapkan punishment untuk karyawan yang bekerja di perusahaan ini.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ruhil pada tahun 2010 yang berjudul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.



### **3. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward dan punishment secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung. Dari adanya reward yang diberikan dan hukuman yang di lakukan perusahaan untuk seluruh karyawannya maka secara tidak langsung akan dilihat rendah atau tingginya semangat kerja karyawan

Berdasarkan pengujian menggunakan uji f simultan, ditunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel yang berarti bahwa variabel reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung. Besarnya kontribusi reward dan punishment mempengaruhi semangat kerja ialah sebesar 59,3%. Hal ini berarti reward dan punishment berpengaruh cukup kuat terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung.

Makna positif pada reward ini ialah semakin tinggi reward atau apresiasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang berprestasi maka akan meningkatkan dan mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut. Namun jika reward untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan itu tidak ada maka tingkat semangat kerja karyawan akan menurun dan mempengaruhi karyawan untuk semangat dalam pekerjaannya.

Makna negative pada punishment ialah semakin tinggi hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan ini maka semakin rendah atau semakin menurunkan semangat kerja karyawan, jika karyawan yang selalu mendapatkan

hukuman dari perusahaan, maka semakin rendah juga semangat karyawan untuk bekerja pada perusahaan ini.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizkita Nouvelin pada tahun 2010 yang berjudul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian ini maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Reward secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung
2. Punishment secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung
3. Reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan ialah variabel Reward, Hal ini dikarenakan bahwa jika reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan itu efektif dan berjalan dengan baik, maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

#### **6.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan dijadikan saran-saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk melakukan promosi jabatan atau rotasi kerja bagi setiap karyawan agar karyawan tersebut mampu meningkatkan prestasinya dibidang lain.

2. Diharapkan kepada perusahaan untuk mempertimbangkan hukuman yang diberikan agar karyawan mampu menerima setiap hukuman atau ancaman yang menjadi karyawan semangat dalam bekerja.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi semangat kerja karyawan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Buchari, Zainun. 2013. *Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dharma Agus, 2012, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke 1*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Effendy, 2012. *Kinerja dan Pelaksanaannya*. Bandung: Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2016. *Reward Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febrianti, Silfia. 2014. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 12, No 1.
- Flippo, Edwin. 2011. *Manajemen Personalialia*, terj. Hasud Jilid 6. Jakarta: Erlangga
- Galih. Koencoro. 2013. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja* (Universitas Brawijaya). *Jurnal Ekobis*.
- George R. Terry, 2012. *Prinsip Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Progress SPSS*, Cetakan Keempat, BP Undip, Semarang
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani, 2010, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hani, Handoko, 2012, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE

- Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Cetakan Kesepuluh. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke enam, Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia Prenadamedia Group.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYPKN.
- Mahmudi, 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YPKN
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi Reward*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komaruddin, 2012. *Manajemen Kantor (Teori dan Praktik)*. Bandung: Trigendra
- Mangkunegara., A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R and Jackson, 2013, *Human Resources Development (Track MBseries/ Terjemahan)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Nitisemito, S., Alex .2013, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pradnyani dan Suci. 2020. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 2, No 1.
- Pramesti, Rizki Ayu. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 9, No 1.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purwanto, Ngalm. 2013. *Punishment Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins. 2013. *Perilaku Organisasi Edisi Sembilan*. Jakarta: Indeks
- Rivai, Veithzal dan Sagala, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. edisi kedua, cetakan ke-5, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sugiyono. 2011. *Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparmi dan Septiawan. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol 8, No 1.
- Suryadilaga, Rendra Maulana. 2016. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 39, No 1.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiyanto. 2010. *Statistika Terapan, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT Elex Media.
- Yurniasih, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta