

**PENGARUH *Reward* DAN *Punishment*
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. COLOMBUS
CABANG GORONTALO**

Oleh

**SULASTRI DUMENDEHE
E21.15.036**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *REWARD DAN PUNISHMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. COLOMBUS CABANG GORONTALO

Oleh
SULASTRI DUMENDEHE
E21.15.036

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal

Gorontalo, 06 Juni 2020

Menyetujui :


Pembimbing I
Dr. Rahmisyari, ST.,MM
NIDN: 0929117202


Pembimbing II
Sri Mukhlisusup, SE.,MM
NIDN :0903058101

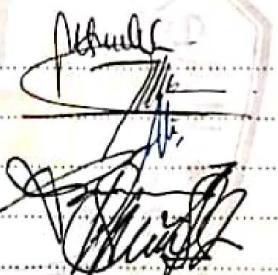
HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH REWARD DAN PUNISMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. COLOMBUS CABANG GORONTALO

OLEH :

SULASTRI DUMENDEHE
E21.15.036

Dipenjika Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Poppy Mu'jizat, SE.,M.Si : 
2. Agus Susanto Naue, SE.,M.Si : 
3. Ali Mohammd, ST.,MM : 
4. Dr. Rahmisyari, ST.,MM : 
5. Sri Meike Jusup,SE.,MM : 

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan secara acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.



ABSTRAK

Sulastri Dumendehe. E21.15.036 Pengaruh *Reward Dan Punishman* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cololumbus Cabang Gorontalo Berujuan Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Besarnya Pengaruh *Reward Dan Punishman* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian Ini Memakai Sampel Sebanyak 34 Responden, Daftar Pertanyaan Sebagai Alat Pengumpul Data Pokok Dan Data Dianalisis Dengan Memakai Metode Analisis Jalur

Hasil Kajian Diperoleh Bahwa Secara Bersama, *Reward* (X1) Dan *Punismant* (X2), Memiliki Pengaruh *Positive* Dan *Significant* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Sebesar 0,786 Atau 78,6% Selainnya 21,4% Merupakan Faktor Penentu Variabel Bebas Yang Memerlukan Kajian Lebih Lanjut.

Variabel *Reward* (X1) Secara Individual Mempunyai Pengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Sebanyak 41%, Dan *Punishmant* (X2) Secara Individual Mempuyai Pengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Sebanyak 25,7&

Kata Kunci : *Reward, Punismant* Dan *Productivitas* Kerja

ABSTRACT

Sulastri Dumendehe. E21.15.036 Effect of Rewards and Punishment on Employee Productivity at PT. Columbus Gorontalo Branch Aims To Know And Analyze The Influence Of Reward And Punishment On Employee Productivity. This study uses a sample of 34 respondents, a list of questions as a main data collection tool and the data is analyzed using the path analysis method.

The results of the study show that collectively, reward (X1) and punishment (X2) have a positive and significant influence on employee productivity (Y) of 0.786 or 78.6%. Continue.

Variable Reward (X1) Individually Has An Influence On Work Productivity By 41%, And Punishment (X2) Individually Has An Effect On Work Productivity As Much As 25.7 &

Keywords: *Reward, Punishment and Work Productivity*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

”Sesungguhnya allah tidak akan nerubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri “ (Qs. Ar Ra’d : 11).

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah Dilakukannya “ (An Najim : 39)

“Barangsiapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukan

Untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan /kekayaan

Duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (riwayat Abu Huarairah radhiallaahu anhu)”

(Sulastri Dumendehe)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari Ibadahku kepada Allah SWT, karena kepadanyalah Kami meyembah dan kepaadanyalah kami Memohon pertolongan.

atas Ridho-Nya kupersembahkan karya ini sebagai rasa terima kasihku kepada kedua orang tuaku, Ayahku (Ismail Dumendehe) dan Ibuku (Suciyati Djafar) yang telah melahirkan, membesarakan, membimbingku, dan tiada henti memberikan do'a, motivasi serta cinta dan kasih sayang. untuk saudaraku tercinta yang tiada hentinya memberikan dukungan dan do'a, serta teman-temanku yang selalu menemani baik suka maupun Duka.

Semoga limpahan rahmat dan cinta kasih Allah SWT selalu disertakan
Aamiin Yaa Robbal Alaamiin.

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBA ILMU
2020**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang mahakuasa yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh makhluk yang ada di muka bumi ini, shalawat serta salam saya haturkan kepada Nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap ke alam terang menderang. Selanjutnya penulis kembali mengucapkan syukur yang tak terhingga kepada Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya, kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban keringat hingga doa yang terputuskan sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul “ Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Colombus Cabang Gorontalo”

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada Muh. Ichsan Gaffar.,SE.,M.AK.CSRS selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Hi. Abd. Gaffar La Djokke.,M.Si selaku selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Ariawan, S.Psi SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Ardiwansyah Nanggong.,SE,M.Sc selaku wakil dekan I, Ibu Nurhayati Olii, SE.,MM selaku Wakil Dekan II, Bapak Syaiful Pakaya.,SE.MM Selaku Wakil Dekan III, Ibu Eka Zahra Solikahan.,SE.MM

selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Rahmisyari, ST., MM selaku pembimbing I dan Ibu Sri Meike Jusup, SE.,MM selaku pembimbing 1 yang selalu memberikan saran bagi penulis, seluruh staff dan dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, Orang tua yang selalu memberi dukungan dan dorongan dari segi Moril maupun Materil, sahabatku Linda Padja, Amd.Gz, Megawati Yusuf, Silvana Mooduto dan Adriyanto Unusa, Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 Yulianti Adam, Adeliana Amiruddin dan Apriyanti Blongkod serta teman – teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu.Terimakasih dan hormatku untuk kalian yang memberi pengalaman hidup, kasih sayang, toleransi, serta rasa persaudaraan yang tinggi

Akhirnya penulis memohonkan maaf yang sebesar-besarnya ketika dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, 06 Juni 2020

Sulastrri Dumendehe
E21.15.036

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB 1 PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Praktis	5
1.4.2 Manfaat Teoritis	6
1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 7

2.1 Kajian Pustaka.....	7
2.1.1 Pengertian <i>Reward</i>	7
2.1.2 Elemen Utama <i>Reward</i>	8
2.1.3 Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	10
2.1.4 Pentingnya <i>Reward</i>	12
2.2.1 Pengertian <i>Punishment</i>	15
2.2.2 Jenis-jenis <i>Punishment</i>	15
2.2.3 Tujuan <i>Punishment</i>	17
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	18
2.3.2 Peningkatan Produktivitas	20
2.3.3 Ukuran Produktivitas	21
2.3.4 Faktor-faktor Yang berpengarui produktivitas kerja.....	23
2.2 Kerangka Pemikiran	24
2.3 Hipotesis	25

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Objek Penelitian	26
3.2 Metode Penelitian	26
3.2.1 Desain Penelitian	26
3.2.2 Variabel Penelitian.....	26
3.2.3 Definisi Operasional Variabel	27
3.2.4 Populasi dan Sampel.....	28
3.2.4.1 Populasi	28
3.2.4.2 Sampel	29
3.2.5 Jenis dan sumber Data	29
3.2.5.1 Jenis Data.....	29
3.2.5.2 Sumber Data.....	30
3.2.6 Prosedur Pengumpulan Data	30
3.2.7 Prosedur Penelitian	31
3.2.7.1 Uji Validitas	31
3.2.7.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.2.8 Konversi Data.....	33
3.2.9 Metode Analisis	34
3.2.10 Pengujian Hipotesis.....	35
3.2.11 Langkah-langkah Path Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian.....	37
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.2 Struktur Organisasi Penelitian.....	38
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	40
4.1.3.1 Visi Perusahaan.....	40
4.1.3.2 Misi Perusahaan	40
4.1.4 Karakteristik Responden	41
4.1.5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	43
4.1.6 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas	47
4.1.7 Analisis DataStatistik	49
4.1.8 Pengujian Hipotesis.....	51
4.1.9 Pengujian Hipotesis Secara simultan	51
4.1.10 Pengujian Hipotesis Secara Parsial	52
4.2 Pembahasan	53
4.2.1 Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishmant</i> Secara Simultan Terhadap	
Produktivitas Kerja Karyawan.....	53

4.2.2 Pengaruh <i>Reward</i> Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja	54
4.2.3 Pengaruh <i>Punishmant</i> Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Ketercapaian hasil kerja karyawan PT. <i>Colombus</i> Cabang Gorontalo Periode Tahun 2018	3
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Reward (X1), <i>Punishmant</i> dan Variabel produktivitas (Y).....	27
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel	28
Tabel 3.3 Jumlah Populasi	28
Tabel 4.1.Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2. Distribusi Responden menurut Tingkat pendidikan	42
Tabel 4.3 . Kriteria Interpretasi Skor.....	43
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Reward</i> (X1)	44
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Punishmant</i> (X2).....	45
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)	46
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Reward</i> (X1)	47
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Punishmant</i> (X2).....	48
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y)	48
Tabel 4.10 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan Pengaruh (X1) dan (X2), secara simultan terhadap (Y)	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	25
Gambar 3.1. Hasil Struktur Path Analisis.....	34
Gambar 4.1 . Bagan Struktur Organisasi Perusahaan	39
Gambar 4.2 . Hasil Struktur Path Analisis	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	61
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	62
Lampiran 3 Data Ordinal Ke Interval	66
Lampiran 4 Validitas Dan Reliabilitas Variabel	71
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	72
Lampiran 6 Surat Balasan Penelitian.....	73
Lampiran 7 Surat Rekomendasi bebas Plagiasi	74
Lampiran 8 Hasil Turnitin.....	75
Lampiran 9 Curriculum Vitae	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas baik karyawan maupun organisasi secara menyeluruh. Perkembangan dunia bisnis dewasa ini, berbagai cara atau metode yang dilakukan dalam menggunakan sumber daya organisasi dalam rangka meningkatkan output yang tinggi agar efisien dan efektif.

Produktivitas kerja karyawan menurut Gaol (2014:686) “merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya”. Di sisi lain produktivitas kerja merupakan penggunaan tenaga kerja yang *efektive* dan *efisiensi*. Tingginya tingkat produktivitas merupakan suatu gambaran perasan puas bagi karyawan terhadap pekerjaannya dan kewajibannya sebagai karyawan. Wartana (2011:23) mendefinisikan “bahwa produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”.

Produktivitas kerja menurut Sunyoto (2015: 36) “secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan sedangkan Siagian dalam Prestawan (2010) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.

Fransisca dalam Haselman, 2011:4 memfokuskan definisi *reward* sebagai bentuk hadiah atau bonus yang diberikan karena seseorang memiliki kinerja

Penggunaan system *reward* atau penghargaan diberikan kepada karyawan yang memiliki tingkat kinerja, bertujuan mendorong agar produktivitas kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan. pengukuran dari *reward* dalam penelitian ini menurut “Siagian,2016. adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja”.

Organisasi, selain memerlukan system reward, perlu juga menerapkan suatu konsep yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu hukuman atau *punishment yang diberikan kepada* kepada karyawan yang kurang disiplin serta bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab faktor itu tentu mengganggu prestasi karyawan yang lain. Hukuman atau *punishment* adalah pemberian hukuman bagi pelanggar dalam suatu organisasi terhadap yang ditetapkan. “*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan” (Purwanto,2007:186) Menurut kajian dari Novita,2014 dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan secara *significant* dipengaruhi oleh faktor *reward dan punishment*

Menurut Siagian.2016 indicator *punishment* adalah meminimalkan kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih besar bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, dan hukuman akan diberlakukan setelah nyata adanya penyimpangan dilakukan. PT. Columbus Cabang Gorontalo dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya mengupayakan agar produktivitas kerja karyawannya selalu ditingkatkan Oleh sebab itu, perlu ditunjang dengan tenaga kerja yang berkualitas. Oleh karena itu

untuk menjadikan tenaga kerja yang berkualitas haruslah ditunjang dengan motivasi para karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan pada salah satu staf, rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditandai dengan masih ada karyawan yang sedang istirahat terlalu lama, pulang lebih awal, pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan waktu tertentu, sarana pendukung belum memadai, sehingga kualitas pekerjaan belum maksimal, masih adanya karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan, kurang cakap dalam melaksanakan tugas-tugasnya, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan ,tindakan yang dilakukan dapat dilihat dari cara kerja yang belum rapi, penggunaan alat kantor yang belum sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja belum sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Berikut data ketercapaian target hasil kerja PT. Columbus Cabang Gorontalo dengan interval waktu antara bulan Januari sampai dengan bulan Desember Tahun 2019

Tabel : 1.1. Data Ketercapaian hasil kerja karyawan PT. *Colombus* Cabang Gorontalo Periode Tahun 2018

Bulan	Ketercapaian hasil kerja
Januari	81%
Februari	72%
Maret	75%
April	86%
Mei	75%
Juni	77%
Juli	75%
Agustus	81%
September	77%
Oktober	79%
November	79%
Desember	80%

Sumber : PT. Columbus Cabang Gorontalo,2019

Berdasarkan data pada Tabel 1.1. diatas, dapat digambarkan bahwa capaian hasil kerja karyawan setiap bulan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember Tahun 2019 cukup variatif. Tabel tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Columbia Cabang Gorontalo mengalami penurunan. Hal ini disebabkan Karena *reward* yang diberikan masih kurang sesuai dengan harapan karyawan *serta punishment* yang diberlakukan tidakadil.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, bahwa pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung jalannya roda organisasi/instansi. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang “**Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Columbus Cabang Gorontalo**“.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraika diatas, maka permasalahan yang akan di bahasadalah:

1. Seberapa besar pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Columbus Cabang Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh *Reward* (X1) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Columbus Cabang Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh *Punishment* (X2) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Columbus Cabang Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakan penelitian ini adalah untuk memperoleh dan menganalisis data berupa data variabel *reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan arah penelitian yang akan menguraikan apa yang akan dicapai, dan biasanya disesuaikan dengan kebutuhan peneliti dan pihak lain yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Columbus Cabang Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* (X1) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Columbus Cabang Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* (X2) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Columbus Cabang Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Praktis

Dapat dijadikan bahan informasi dalam pengambilan kebijakan bagi pihak maanajemen perusahaan dan pimpinan instansi dalam menerapkan pemberian *reward* dan *Punishment* dalam mendukung aktivitas pegawai dan karyawan dalam

meningkatkan produktivitasnya

1.4.2 Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan bahan pendukung bagi yang akan mengkaki lebih kanjut mengenai masalah yang sama yang akan diteliti

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai bagian dari aplikasi teoritis yang penulis peroleh selama proses akademik, serta dapat menjadi acuan bagi peneliti yang relevan dengan masalah yang diteliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian *Reward*

Suatu perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan atas prestasi yang diberikan oleh karyawan. Karyawan yang sudah memberikan prestasi atau kinerja, maka perusahaan perlu imbalan yang merupakan hak dari setiap karyawan, karena hal ini bertujuan untuk memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya yang lebih baik. Selain itu, pemberian imbalan bertujuan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan untuk memotivasi agar mereka loyal dalam perusahaan. Penghargaan organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, inentif), penghargaan, dan tunjangan.

(Dr. Martin Leman, (1) Dicky Saputra, 2) Nurlina, 2016) “*Reward* adalah bentuk usaha dalam mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang terus menerus, yaitu aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya agar tanggung jawabnya mampu dilaksanakan secara efektif dan efisien”. “*Reward* adalah suatu yang diberikan kepada karyawan baik secara individu maupun kelompok apabila mereka melakukan suatu yang unggul di dibidangnya. (Dr. Martin Leman,”. (1) Dicky Saputra, 2) Nurlina, 2016)

Menurut Siagian (1) Dicky Saputra, 2) Nurlina, 2016) “reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu system imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan”. Para pegawai harus mendapat perhatian dalam arti bahwa penghargaan yang ia terima sebagai balas jasa yang mereka berikan kepada organisasi dimungkinkan harus dipertahankan harkat dan martabat sebagai manusia yang terhormat. Dengan demikian mereka harus diberikan penghargaan bagi mereka yang memiliki prestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. *Reward* juga bisa berbentuk gaji, perusahaan juga masih memberikan penghargaan berbentuk lainnya. Bentuk reward bisa berbentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan sudah cukup loyal dalam organisasi

Mengacu pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa reward atau penghargaan merupakan motivasi bagi para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dengan demikian kinerja mereka dapat meningkat.

2.1.2 Elemen Utama *Reward*

Menurut Mahmudi, 2015:187-191, *reward* merupakan suatu penilaian yang sifatnya positif terhadap karyawan. Karyawan baik perorangan maupun kelompok yang kinerjanya tinggi perlu diberikan penghargaan (*reward*).

Elemen utama sistem pemberian penghargaan (reward) yaitu:

1. Gaji dan Bonus

Gaji adalah elemen utama bagi karyawan. Gaji terdiri dari gaji pokok dan tambahan kompensasi finasial lainnya seperti insentif dan lain – lain. Pegawai yang dapat diberikan penghargaan yaitu karyawan yang memiliki tingkat prestasi yang baik . Penghargaan berupa kenaikan gaji, insentif (bonus). *Reward* yang ditawarkan terdiri dari a) Gaji pokok yang dinaikkan, b) Penambahan honor, c) *Incentive* jangka pendek, d) Gaji lumpsum dan,e) *Incentive* jangka panjang.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan besarnya dapat diukur, beberapa program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi seperti:

- a) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan struktural, tunjangan pendidikan anak dan tunjangan hari tua.
- b) Fasilitas kerja misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi,dan rumah dinas
- c) Kesejahteraan rohani misalnya, rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah peningkatan kinerja dimasa yang akan datang. Pentingnya pengembangan karier bagi karyawan yang memiliki

hasil kerja yang memuaskan agar nilainya lebih tinggi sehingga dapat menyumbangkan prestasi yang lebih tinggi bagi perusahaan. Untuk menambah pengetahuannya dan keterampilan serta keahliannya diberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan karirnya. *Reward* pengembangan karir dapat berupa:

- a) Penugasan melanjutkan pendidikan
- b) Penugasan untuk mengikuti pendidikan non formal misalnya program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar dan sebaginya.
- c) Mengikuti magang atau studi banding.

4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan social lebih sulit diukur nilai finansialnya, Akan tetapi nilai penghargaan ini sangat penting bagi karyawan. Bentuk reward psikologis dan sosial tersebut misalnya:

- a) Memberikan tanggung jawab yang lebih tinggi
- b) Pemberian wewenang
- c) Peningkatan tanggungjawab
- d) Perluasan kerja
- e) Mutasi
- f) Aktualisasi diri.
- g) Memberikan pujian.

2.1.3 Tujuan Pemberian *Reward*

Dalam arti luas, proses penghargaan organisasional merupakan semua

keinginan pegawai yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan soleh pegawai tersebut. Adapun yang diberikan merupakan penghargaan berbentuk finansial dan non-finansial. Walaupun uang merupakan pengaruhnya sangat besar bagi pegawai dan kinerja mereka, penghargaan non-finansial juga berartinya sama pengaruh berartinya bagi karyawan.

Menurut Ivancevich, Konopas kedan Matte sondalam Gania (2006:226) tujuan utama dari program *reward* adalah :

- a) Dapat merekrur tenaga kerja kualifikasinya tinggi untuk bergabung dengan organisasi
- b) Agar karyawan memiliki loyalitas
- c) Memotivasi karyawan agar dapat mencapai kinerja yangtinggi

Reward dapat dijadikan penghubunggapantara tujuan perusahaan dengan harapan dan ide, pemikiran individual (Sedamaryanti, 2011: 83), “mengatakan bahwa agar sistem penghargaan organisasional dapat efektif, maka perusahaan harus menyediakan empat hal”,yaitu:

- a) Untuk memenuhi kebutuhan dasar perusahaan,maka penghargaan yang diberikan harus memadai(cukup).
- b) Ada kesesuaian dengan pasar tenaga kerja eksternal
- c) Kesesuaian dalam organisasi.
- d) Perlakuan individual didaarkan pada kebutuhan setiap anggota organisasi.

Secara luas sistem penghargaan dimaksudkan untuk menarik, menahan,

dan meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi yang lebih penting adalah didalamnya adalah system adil dan layak atas persamaan yang bisa dicapai dengan setidaknya tiga ukuran yaitu:

1. Kesamaan Internal: berdasarkan harga dari apa yang diberikan karyawan bagi perusahaan.
2. Kesamaan Eksternal: Pembayaran rata-rata disesuaikan dengan perusahaan lainnya.
3. Kesamaan Individual: sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa pembayaran yang diberikan harus adil.

Karyawan menghendaki penghargaan yang sesuai dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima karyawan lain dengan pekerjaan serupa pasti karyawan tersebut akan memberikankan hasil kerja yang konsisten. Norma ekuitas adalah hal yang penting bagi system penghargaan. Jika karyawan tidak memperolehnya,maka cenderung akan mengurangi sumbangsih merekaatau bahkan keluar dari perusahaan tersebut.

Jadi dalam sisi yang lebih luas, sistem penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong pegawai agar bekerja lebih produktif. Dimana system penghargaan harus mencerminkan *win-win result*, bagi pegawai dan perusahaan.

2.1.4 Pentingnya Reward

Menurut Siagian (2011:253), *reward* merupakan suatu motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suatu system imbalan yang baik adalah system yang mampu menjamin kepuasan para karyawan

perusahaan yang pada akhirnya sebisa mungkin perusahaan memdapat, memjaga, memperoleh tenaga kerja dengan bermacam watak dan karakteristik bekerja dengan produktif untuk kepentingan perusahaan. Para karyawan harus mendapat atensi dalam artian *kepuasan* yang diterima atas pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya meningkatkan harkat dan martabat sebagai manusia bermoral. Oleh sebab itu, memberikan berbagai macam jenis *reward* untuk pegawai yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Selain memberikan *reward* dalam bentuk gaji, perusahaan juga masih memberikan *reward* dalam bentuk lainnya. Bentuk *reward* tersebut yaitu berupa penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan sudah cukup lama mengabdi pada perusahaan.

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

5) Promosi”

Menurut Mahsun (2006), pada dasarnya ada dua tipe jenis penghargaan atau *reward* yaitu:

a) Penghargaansosial

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

b) Penghargaan psikis

Penghargaan psikis datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga

diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai.

c) Penghargaan fisik

Penghargaan fisik adalah *penghargaan* yang berasal dari dalam diri seseorang. Seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan peggawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa ada faktor intrinsic dan ekstrinsic yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja tanggung jawab, dan kemajuan. Termasuk didalamnya adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervise, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah imbal jasa atau hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan, atas pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan. *Reward* juga dapat memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya dengan begitu akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal untuk perusahaan. Perusahaan akan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kerja yang baik, memiliki prestasi atas kerja yang dicapainya dan bertanggungjawab atas pekerjaannya dan dengan adanya *reward* karyawan akan lebih merasa dihargai atas hasil kerjanya. Dari definisi diatas maka indikator yang diperoleh untuk menilai *reward* adalah gaji dan insentif

yang cukup, kesamaan penghargaan, tingkat penghargaan yang cukup dan perlakuan yang sama kepadakaryawan.

2.2.1 Pengertian *Punishment*

Menurut Mangku Negara (2011:130), “*punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memeliharaperaturanyangberlakudanmemberikanpelajarankepadapelanggar”.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2016:226), “*punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukanyaperilakutertentu”. “*Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan, (Purwanto,2016:186).

berbagai definisi para ahli di atas, dapat diperoleh simpulan *punishment* adalah bentuk penilaian negative terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran dengan tujuan untuk menghentikan perilaku yang kurang baik dan mengarahkan pada perilaku positive.

2.2.2 Jenis-jenis *Punishment*

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4) bentuk *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan,tegurantertulisdanpernyataantidakpuassecaratidaktertulis.
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainya,

penurunan gaji yang besaranya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat ataupromosi.

- 3) Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Jika reward merupakan bentuk positive, *punishment* adalah penderitaan yang dibuat dengan sengaja oleh seorang sesama yang sudah terjadi pelanggaran, kejahatan atau kesalahan “(Purwanto,2016:186) maka dari itu *punishment* merupakan bentuk negative, tapi jika diberikan secara tepat dan bijaksana bisa jadi sebagai alat motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki prestasinya”.

Secara umum *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. *Punishment Preventif*

Punishment preventive yaitu *punishment* yang diterapkan dengan tujuan tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bertujuan untuk mengantisipasi jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum melakukan pelanggaran (Purwanto,2016:189).

Dengan demikian *punishment preventive* adalah sanksi yang sifatnya mencegah, Tujuan dari *sanksi preventive* ini untuk menjaga agar kemungkinan

yang bisa menghambat atau mengganggu kelancaran dan riil proses pekerjaan dapat terhindar. Yang termasuk kedalam *punishment preventif* yaitu:

- a) Peraturan
- b) Permintaan dan instruksi
- c) Larangan
- d) Tuntutan
- e) Ketaatan

2. *Punishment Represif*

Punishment represif yaitu sanksi yang diterapkan adanya pelanggaran, oleh adanya perbuatan yang dilakukan. Jadi *punishment* ini dilaksanakan setelah pelanggaran atau kesalahan terjadi. “(Purwanto, 2006:189). *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggaraturan”..

Adapun yang termasuk dalam *punishment represif* yaitu :

- a) Penyampaian
- b) Nasehat
- c) Petunjuk
- d) Sanksi

2.2.3 Tujuan *Punishment*

Punishment merupakan resiko dari perilaku yang negative, tujuan pemberian *punishment* ini variatif, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* yang dikemukakan oleh. Ngahim Purwanto MP (2013:238) sebagai berikut :

- a) “Teori Pembalasan”.

Sanksi diberlakukan sebagai bentuk pembalasan karena seseorang (pegawai) melakukan kelalaian dan pelanggaran

- b) “Teori Perbaikan”.

Sanksi diberikan untuk menghapus kejahatan, untuk memperbaiki pegawai yang telah melanggar agar jangan mengulangi kesalahan yang telah diperbuat.

- c) “Teori Perlindungan”.

Sansi dilaksanakan agar masyarakat terlindungi dari perbuatan-perbuatan yang tidak baik. Diberlakukannya sanksi ini, masyarakat bisa terlindungi dari perbuatan – perbuatan negative yang telah dilakukan oleh pegawai yang melanggar.

- d) “Teori Ganti Rugi”

Sanksi dilaksanakan untuk mengganti segala yang telah diderita karena perbuatan yang telah dilakukan pelanggar.

- e) “Teori Menakut-nakuti”.

Sanksi diberlakukan dengan tujuan agar timbul perasaan takut kepada pegawai yang pelanggar, akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan menurut Gaol (2014:686) “merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya dan sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan

efisien". Meningkatnya produktivitas, adalah gambaran karyawan yang memiliki kepuasan terhadap tugasnya yang telah melaksanakan kewajibannya selaku anggota organisasi. Wartana (2011:23) "mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan".

Menurut Simanjuntak (2015:30) "Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional, secara filosofis, produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan". Keadaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan lebih baik dari hari ini.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2014:26), "mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut". "Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan pemasukan".

Balai Pengembangan Produktivitas Daerah Dalam Sedarmayanti (2011:71), ada enam aspek yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, diantaranya :

1. Perilaku kerja,
2. Kemampuan,
3. Tingkat penghasilan,
4. Kesempatan berprestasi,
5. Lingkungan kerja,

6.Pendaayagunaan sumberdaya.

Dari beberapa pendapat produktivitas di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab untuk mencapai tujuan agar dapat berguna bagi organisasi/perusahaan dengan rasio antara output dengan input. Seorang tenaga kerja yang bedayaguna adalah sumber daya yang sigap dan menciptakan output berkualitas yang ditentukan dengan waktu yang lebih cepat atau apabila tenaga kerja berupaya menciptakankan output dalam jumlah besar dari tenaga kerja yang lain dalam periode waktutertentu.

2.3.2 Peningkatan Produktivitas

Menurut Hanafi dalam Rosa (2011:43) terdapat beberapa metode yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas yaitu:

- a). Menaikkan operasional, dapat dilakukan dengan cara melakukan riset and developmant, sehingga perusahaan mampu melakukan inovasi atau strategi operasi yang lebihbaik,
- b). Melibatan karyawan, merupakan faktor yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Balai pengembangan produktivitas daerah dalam Umar (2000:13-14), mengatakan ada enam elemen utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

- a). Perilaku kerja
- b). Kemampuan

- c). Lingkungankerja
- d). Pengelolaan
- e). roduktivitas
- f). Pemberdayaan karyawan
- g). Kewirausahaan

Ranftl dalam Timpe (2013: 92), mengemukakan ada tujuh sendi agar mendapatkan produktivitas dan daya cipta yang tinggi adalah:

- a). Disiplin keilmuan, pengelola yang memiliki tanggungjawab,
- b). Perilaku pemimpin,. dari berbagai felemen, maka perilaku pemimpin managerial berdampakterhadapproduktivitas,
- c). Struktur organisasi yang sederhana, susunan struktur organisasi
diupayakansederhanamungkin,sertadikondisikandenganper
ubahan,
- d) Sumber daya yangefisien
- e) Pekerjaan yangmenantang,
- f) Planning dancontrolling,
- g) Trainingeksekutif.

2.3.3 Ukuran Produktivitas

Untukmenilaiproductivitasyangbiasanya bentuknya abstrakdansukar Untuk dinilai, maak digunakan metode penilaian yang bisa mengukur suatu produktivitas, olehnya yaitu akan dijelaskan teknik untuk menilai produktivitas kerja yaitu: Ilyas (2006:96), menjelaskan ukuran produktivitas

dapat diukur dengan dua metode : “*physical productivit and value productivity*”. *Physical productivity* adalah “pengukuran produktivitas secara kuantitatif dengan unit pengukuran dapat berupa ukuran (*size*), panjang, jumlah unit, berat, waktu dan jumlah sumberdaya manusia”. Sedangkan *value productivity* “adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang sebagai tolak ukur sehingga tingkat produktivitas dikonversi kebentuk rupiah”.

Hanson dalam Swansburg (2012:75), menyatakan bahwa produktivitas dapat diukur dengan menghitung jumlah jam kerja perawat pada pasien per hari. Model lain menurut Curtin Swansburgn dan Swansburg (2001:19), bahwa “produktivitas dalam keperawatan dihubungkan dengan penerapan ilmu pengetahuan, produktivitas professional dapat diukur dari kemanjuran (*efficacy*), efektifitas dan efisiensi dalam menerapkan pengetahuannya”. Curtin menunjukkan bahwa proses ini dapat dinilai secara objectif, sebagaimana berikut:

- a) Sasaran penilaian kemanjuran (*efficacy*): lama sekolah, ijazah, keterangan pengembangan karir, profesionalisme.
- b) Sasaran penilaian effectiveness: mampu menjalankan kebijakan, mengutamakan aktivitas, professional dalam bekerja dan sesuai dengan prosedur, memberikan informasi yang jelas dan tepat pada orang lain, serta bisa diajak bekerja sama dengan orang lain.
- c) Sasaran penilaian effisiensi: perilaku yang responsif, tepat waktu, sabar, teliti, bisa menyesuaikan diri dan hemat.

2.3.4 Faktor-faktor Yang berpengarui produktivitas kerja

Hasibuan (2011:44), mengatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Sinungan (2014:21), mengatakan salah satu untuk mendorong peningkatan produktivitas adalah melalui peningkatan keterampilan. Hal ini bertujuan agar setelah pelatihan seorang mampu mengembangkan tugas dan pekerjaan sebaik mungkin sehingga pada akhirnya dapat mendorong kemajuan setiap usaha.

Rivianto dalam Sinungan (2014:139), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga maupun faktor-faktor lain seperti: pendidikan dan ketrampilan, karena pada dasarnya pendidikan dan latihan meningkatkan ketrampilan kerja; ketrampilan fisik dipengaruhi oleh gizi dan kesehatan dimana faktor gizi dan kesehatan dipengaruhi oleh tingkat penghasilan, penggunaan sarana-sarana produksi alat yang digunakan (manual, semi manual, mesin), teknologi dan lingkungan kerja; kemampuan manajerial menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja dan sumber-sumber yang lain, serta kesempatan yang diberikan. Salah satu faktor yang mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, dimana masing-masing individu memiliki latar belakang tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Slamet Saksono (2015:113) mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat

produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
- b. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- c. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

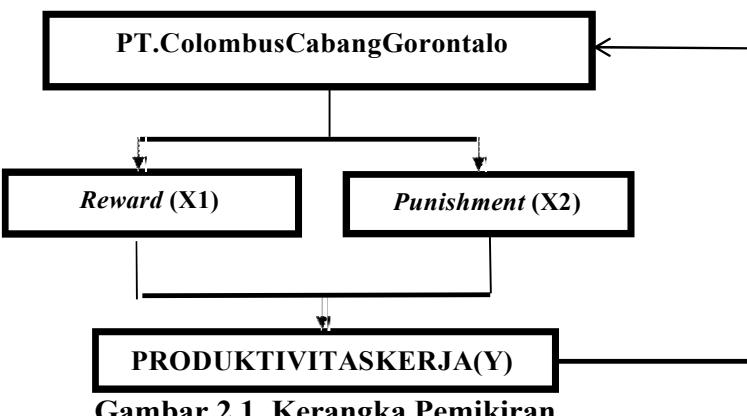
Menurut Simamora (2014:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktifitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Reward adalah kompensasi yang menghubungkan pembayaran yang bertujuan agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan guna mendapat persaingan yang unggul. Punishmant adalah bentuk penigkuran negative terhadap karyawan yang berbuat kelalaian dan melanggar dengan maksud berhenti melakukan kesalahan dan mengajarkan kepada perbuatan

positive Diantara persoalan pokok yang harus dipikirkan oleh manajer yaitu bagaimana agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulis menetapkan hipotesis sebagai berikut :

1. *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) Secara Simultan berpengaruh positive dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT.Columbus Cabang Gorontalo
2. *Reward* (X1) Secara parsial berpengaruh positive dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT.Columbus Cabang Gorontalo.
3. *Punishment* (X2) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan Pada PT.Columbus Cabang Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka konsep seperti diuraikan dalam bab sebelumnya, maka yang menjadi sasaran penelitian adalah *Reward*, *Punishment* dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Columbia Cabang Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melaksanakan analisis ini peneliti menggunakan bentuk penelitian analisis descriptive dengan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang memakai angka dengan menggunakan sampel dan questioner sebagai alat pengumpulan data primer.

3.2.2 Variabel Penelitian

Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam kajian ini, maka sebelumnya perlu mengoperasionalisasikan variabel-variabel seperti yang telah diinventarisir dari permasalahan penelitian serta kerangka konsep dengan tujuan untuk memastikan pengukuran variable yang bersangkutan sekaligus alat ukur ditentukan yang meliputi: *Reward*, *punishmant* dan produktivitas kerja karyawan.

Yang menjadi variabel penelitian terdiri dari dua variabel dengan sub-sub variabel dari variabel yaitu *Reward* (X1), *Punishmant* (X2) dan variabel (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan.

3.2.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :Variabel bebas (Independent) yaitu *Reward* (X1) dan *Punishmant* (X2), serta Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Produktivitas Kerja (Y). Variabel tersebut dapat dilihat lebih jelas pada Tabel operasionalisasi dibawah ini :

Tabel 3.1. Operasionalisasi Veriabel Reward (X1), *Punishmant* dan Variabel produktivitas (Y)

Variabel	Indikator	Skala
<i>Reward</i> (X1)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. PenghargaanInterpersona 1 5. Promosi	Ordinal
<i>Punishmant</i> (X2)	1. HukumanRingan <ul style="list-style-type: none"> • Tegurankepad a bersangkutan • Tegurantertulis 2. Hukumansedang <ul style="list-style-type: none"> • Penundaan kenaikan gaji • Penurunangaji 3. Hukumanberat <ul style="list-style-type: none"> • Penurunanpangkat • Pembebasanda ri jabatan • Pemberhentiankerja 	Ordinal

Sumber:VariabelX1(Kadarisman,2012:122), Variabel X2 (Rivai,2015:4)).

Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	1. Kuantitaskerja 2. Kualitaskerja 3. Ketepatanwaktu	Ordinal

Variabel Y (Simamora, 2014)

Untuk menguji dari antar variable akan diukur dengan memakai pengukuran likert. Quesioner disusun dengan menyiapkan (lima) alternatif

yakni: selalu, sering, kurang/kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Tiap alternatif akan diberikan angka yang berlainanseperti tampak dalam tabel berikut :

Tabel 3.2. Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah daerah generalisasi yang meliputi object/subject yang memilik qualaitas, ciri spesifik, ditentukan si peneliti untuk diketahui dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya subject, tetapi objek dan benda-benda alam lain. Populassi tidak hanya sekedar banyaknya yang ada pada object/subject yang ingin diketahui, namun meliputi semua ciri/sifat yang dimiliki oleh subject atau object. Adapun populassi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Columbus Cabang Gorontalo sebanyak 34 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.3 Jumlah Populasi

Bagian	Jumlah
Pimpinan	1
MT QMSR	1
Kasir	1
Data Entri	1
Admin	3

Collector	7
Sales Exekutive	15
Sales Counter	3
Driver	1
Helper	1
Total	34

3.2.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang merupakan object dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (1990:120) bahwa "apabila populassinya kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau disebut dengan sampel total". Jika populaasinya lebih dari 100 maka sampelnya adalah 10% - 15% atau 20 % - 25% atau lebih". Berdasarkan hal tersebut diatas , maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 sampel, tidak termasuk pimpinan.

3.2.5 Jenis dan sumber Data

3.2.5.1 Jenis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Data kualitatif yaitu data yang berupa informasi, penjelasan dari hasil wawancara, questioner atau pengamatan dilokasi yang berbentuk kalimat dan dianalisis untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Jenis data ini diperoleh dari sumber primer.
- b) Data quantitatif yaitu informasi yang berbentuk angka-angka yang diperoleh dari sumber data primer baik berbentuk dokumen, laporan-laporan ilmiah tau terbitan yang serupa dengan permasalahan yang diamati.

3.2.5.2 Sumber Data

1. Dataprima

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari para responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket/kuisisioner.

2 DataSekunder

Data sekunder berupa data dan informasi penunjang penelitian, didapat dan diolah dari sumber intern perusahaan, maupun dari sumber ekstern lain yang sama dan didapatkan dari literatur, jurnal, serta publication, prosiding penelitian yang berhubungan dengan topic bahasan yang diteliti.

3.2.6 Prosedur PengumpulanData

Dalam penulisan ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. “Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung ke lokasipenelitian”.
2. “Wawancara, teknik ini digunakan peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada karyawan yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang terjadi”.

3. “Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan yang ditujukan kepada responden”.

3.2.7 Prosedur Penelitian

Agar data diperoleh dengan baik, artinya menghamiri objektif tentunya dibutuhkan instrumen sebagai media untuk pengumpulan data yang valid dan reliabel. Agar instrument itu diyakini valid dan andal, maka insrumen perlu diuji kevalidann dan keandalannya sehingga didapatkan data yang object

3.2.7.1 Uji Validitas

MenurutA (Arikunto,2001:219) Validitas adalah suatu nilai yang menggambarkan derajat kevalidan instrumen tersebut dan mampu menilai apa yang dinilai. Menurut (Sugiyono,2016) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

keterangan:

r = Koefisien validitas item yangdicari

X = Skor yang diperoleh dari subyek seluruh item

ΣX = Jumlah skor dalamX

ΣY = Jumlah skor dalamY

ΣX^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N = Jumlah responden

Perhitungan ini menggunakan perhitungan korelasi sederhana yang diolah dengan menggunakan program SPSS 20, pertanyaan yang digunakan dapat dikatakan valid apabila korelasinya (r hitung) lebih besar daritabel (sugiyono2003)

Tabel 3.4. Koefisien Guilford

Korelasi	Keterangan
0,800 – 1,000	Korelasi sangat Tinggi
0,600 - 0,799	Korelasi Tinggi
0,400 - 0,599	Korelasi Cukup Tinggi
0,200 - 0,399	Korelasi Rendah
0,000 - 0,199	Korelasi sangat Rendah

Sumber : Riduan, (2004:221)

3.2.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan apakah instrumen menggambarkan derajat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Uji Reliabilitas berdasarkan pada suatu pemahaman dimana instrument cukup dapat diyakini agar dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah andal. Instrumen yang baik tidak akan bersifat bias. Instrumen yang sudah diyakini, andal tentu memperoleh informasi yang dapat dipercaya. Jika datanya benar adanya sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diulang, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus :

alpha cronbach menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan anka *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin koeficient alphanya mendekati satu maka derajat reliabilitas datanya semakin tepat.

3.2.8 Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat diakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal “*Method of Successive Interval*”, (Hays dalam ridwan (2009:30) dengan langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) “Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori”.
- 2) “Berdasarkan frekuensi setiap kategori dihitung proporsinya”.
- 3) “Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori”
- 4) “Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori”.
- 5) “Hitung scale value (interval rata-rata)”, untuk setiap kategori persamaan berikut:

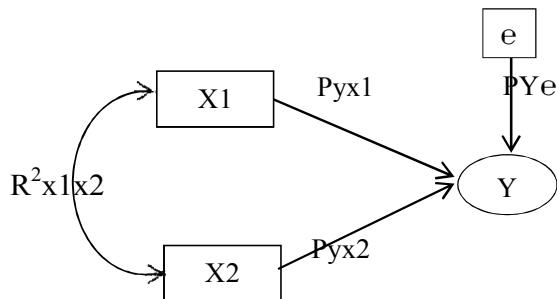
$$\text{scale} = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

1. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$\text{Score} = \text{scale } |value| + \text{scale } |value \min| + 1$$

3.2.9 Metode Analisis

Metode Analisis dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk mengukur besarnya pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh *Punishman* (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analis jalur, yang dapat dilihat gambar berikutini



Gambar 3.1. Hasil Struktur Path Analisis

Keterangan :

1 =Reward

X2 =Punishman

Y = Produktivitas Kerja

ϵ =Variabel lain yang mempengaruhi Y

Dari gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa *Reward* (XI), berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), *Punishman* (X2), berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). *Reward*

(X1) memiliki korelasi dengan *Punishment* (X2), serta terdapat variable luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variabel (Y) yang dinyatakan dengan symbol epsilon (ϵ). Dengan adanya struktur jalur diatas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu: $Y = \mathbf{P}Y\mathbf{X}_1 + \mathbf{P}Y\mathbf{X}_2 + \epsilon$

3.2.10 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji model *path analysis* tersebut digunakan koefisien determinan(R^2), uji F (uji secara bersama) dan uji t (secara individu). Semua hasil perhitungan tersebut akan didasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan komputer dengan bantuan SPSS 20.0

Data yang sudah dikumpulkan kemudian dianalisis sehingga hubungan sebab akibat antar variable dapat diketahui yang dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang menggambarkan pengaruhnya. Gambar diatas juga menjelaskan yang mana variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2 namun ada ukuran lain yang dikenal dengan epsilon (ϵ)

3.2.11 Langkah-langkah Path Analisis

Sesuai dengan hipotesis dan model penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka uji hipotesis ini menggunakan path analisis dengan langkah- langkah sebagai berikut:

1. "Buat "persamaanstructural".
2. Hitung "matriks korelasi antara X1, X2,, dan Y".
3. Hitung "matriks korelasi antara variable exogenous".
4. Hitung " matriks inverse $\hat{\square}$ ".

5. Hitung “koefisien jalur $Py^{\square}(i= 1, 2,)$ ”.
6. Hitung “ $\beta_y(X_1, X_2,)$ koefisien determinasi sigma X_1, X_2 , terhadap Y ”.
7. Hitung “pengaruh variabel lain($Py\varepsilon$)”
8. Hitung “Variabel independent terhadap Variabel dependent”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pada tanggal 28 februari tahun 1982 PT. Columbus Perdana Cabang Gorontalo yang biasa di kenal dengan Columbia, hadir sebagai pelopor binis penyedia layanan penyediaan produk *electronic* dan *furnitur*. Pada tahun 1984 sampai tahun 1988 perusahaan ini meluncurkanproduk elektronik dengan merek Fujitec dan Furniture dengan merek fuji. Pada tahun 2002 perusahaan ini menambah showroom menjadi 300 dan pembelian 200 unit mobil untuk mendukung tenaga penjual, serta pada tahun 2003 perusahaan tersebut mendirikan PT. Snprima Nusantara Pembiayaan (SNP). Perusahaan SNP ini bergerak dibidang *Multifinance* untuk produk *electronic. Furniture* dan IT komunikasi.

Pada tahun 2004 perusahaan ini memperkenalkan program Columbus peduli untuk membantu para korban bencana alam di samping itu, meluncurkan program umroh untuk membantu mewujudkan impian ratusan konsumen beribadah ketanah suci Mekkah. Di tahun ini juga di lakukan donor darah, menjadi sponsor Bedah Rumah yang disiarkan di RCTI untuk memenuhi kebutuhan utama bagi masyarakat yang membutuhkan. Masih di tahun ini, *Colombus* kerja sama dengan bank Mandiri menyelenggarakan program program beasiswa dan mengedukasi konsumen tentang arti pentingnya memiliki tabungan.

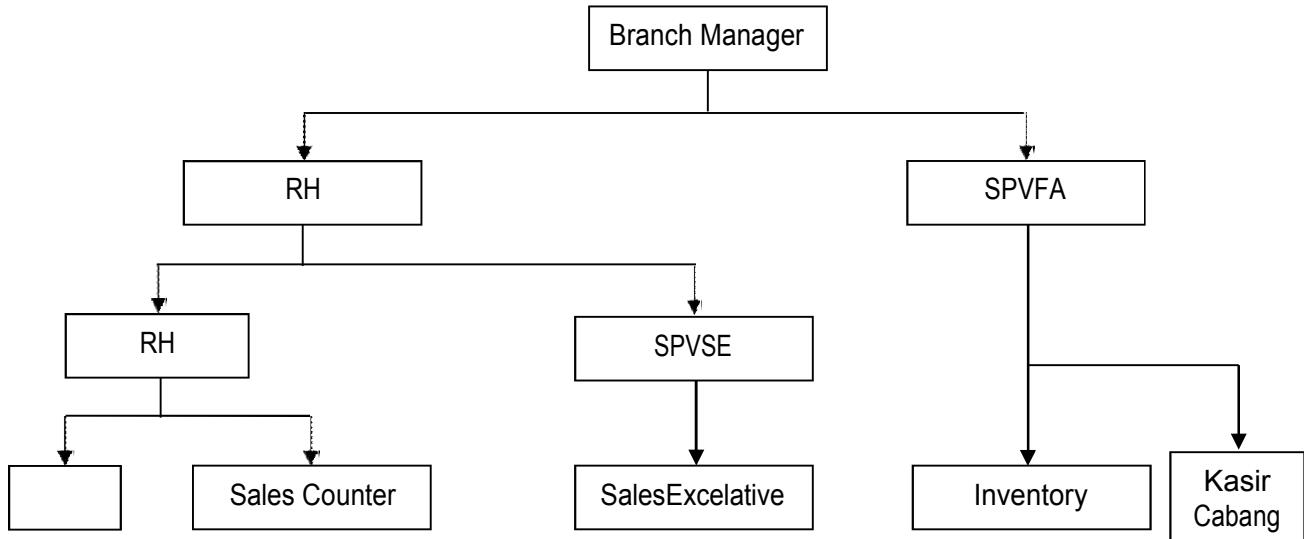
Pada tahun 2005 meluncurkan *website* sebagai sarana informasi yang mudah dan lebih untuk dapat diakses oleh konsumen. Di tahun 2010 perusahaan

PT. Columbus Perdana Cabang Gorontalo ini meluncurkaan program “*Change Management*” di siarkan di TV chanel New Asia di Singapura untuk meningkatkan apresiasi pelanggan dan karyawan berupaperjalanan ke Bali, Thailand, Singapura dan Shanghai Expo bersama Fujitec dan Samsung untuk 30 orang pemenang, bahkan sampai sekarang pada tahun 2015 ini program tersebut masih terus berlanjut.

Dari sejaraj singkat di atas, PT. Colombus Perdana Cabang Gorontalo adalah Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak dalam bidang perdagangan yang menjual barang *electronic* dan *furniture* dan sebagai besar aktivitas bisnis atau penjualannya dilakukannya sebagai uang tunai maupun kredit. Kebijakan kredit yang diterapkan diharapkan mampu memberikan keuntungan yang optimal dan mampu meningkatkan kepuasan pelanggan. Hal tersebut oleh tingginya tingkat resiko penjualan secara kredit yang dimiliki. PT. Colombus Perdana Cabang Gorontalo lokasinya di Jl. Imam Bonjol, Limba B Kota Selatan, Kota Gorontalo.

4.1.2 Struktur Organisasi Penelitian

Struktur organisasi PT.Columbus Perdana Cabang Gorontalo berbentuk garis. Oleh karena itu bawahannya hanya mengenal satu atasan dan begitu pula pertanggung jawaban yang diberikan sesuai dengan intruksi atasan, sehingga dalam hal ini mudah untuk melakukan pengawasan dan pengalihan wewenang terhadap bawahan. Secara garis besar PT. columbido Perdana Cabang Gorontalo di bagi atas RH (*Retail Head*). SPVFA (Kepala Keuangan), seperti yang di jabarkan dalam struktur organisasi pada bagan berikut:



Gambar 4.1 : Bagan Struktur Organisasi Perusahaan

Tugas dan tanggung jawab dari masing – masing bagian dalam struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Branch Manager* (BM) Menentukan visi dan misi cabang dan perwakilan yang di koordinir oleh cabang.
2. RHRH bertanggung jawab atas *performance* tunggakan *surveyor* selama 6 bulan pertama sejak transaksi (FPD 6) SPV Collector
3. Admin Head (ADH)Melakukan *cross check dokumen realisasi* dengan data system dan input aplikasi yang realisasi si system.
4. Collector

Mempertanggung jawabkan hasil tagihan dan melaporkan hasilnya di *Collection Report* dan menyerahkan kembali kwitansi yang tidak tertagih ke Adm A/R.

5. Collector

Remedial Melakukan penagihan sesuai dengan kwitansi yang di berikan oleh Adm A/R.

6. Surveyor

Mencari informasi data sekunder untuk memastikan calon konsumen layak/tidak di beri kredit.

7. KasirCabang

Melayani konsumen yang membayar angsuran, denda dan pembayaran lainnya yang berhugungan dengan transaksi pembiayaan. Data Entry

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.3.1 Visi Perusahaan

1. “Menjadi perusahaan yang terbesar dan terbaik di Indonesia dalam usaha penjualan dan pemasaran barang-barang Elektronik, Furniture, Peralatan Komunikasi dan Otomotif dengan penjualan secara tunai maupun kredit”.
2. “Menjadikan Columbia sebagai “Center of Excellence”.
3. “Menjaga kebenaran perusahaan dari masa ke masa sebagai Asset Nasional”.

4.1.3.2 Misi Perusahaan

Mensejahterakan para *Stakeholders* (Investor, Pemegang Saham, karyawan, konsumen, *Supplier*, Lembaga Keuangan atau sumber dana dan Pemerintah) melalui:

1. “Peningkatan *Networth* (kekayaan bersih perusahaan)”.

2. “Peningkatan pendapatan dan kesajahteraan karyawan”.
3. “Member kemudahan bagi masyarakat untuk menikmati jasa dan kepemilikan barang-barang Elektronika, *Furniture*, peralatan komunikasi dan otomotif (Target 5kk-1pelanggan)”.
4. “Peningkatan penjualan dan profit dari para *supplier*”.
5. “Memperluas kesempatan kerja dan mengembangkan karyawan yg bermutu tinggi”.
6. “Pemberian peluang kepada pihak lembaga keuangan untuk melakukan ekspansi kredit melalui penyaluran dana mereka di Colombia”.
7. “Meraih palanggan sebanyak-banyaknya dan memberikan kesejahteraan kepada mereka melalui kemudahan untuk menikmati jasa kredit produk Elektronika, *Furniture*, peralatan komunikasi dan otomotof dan Columbia”.
8. “Melakukan kaderisasi karyawan/Pimpinan dengan mutu dan kesejahteraan yang tinggi yang juga menjadi kader Pimpinan Bangsa”

3.1.4 Karakteristik Responden

Dari 34 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin,serta tingkat pendidikan yang ada pada PT. Columbus Kota Goronralo

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh perbandingan antara jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki – Laki	20	60,6
Perempuan	13	39,4
Total	33	100

Sumber : Data Primer, 2019

Tabel di atas, menjelaskan jumlah responden laki-laki yaitu 20 orang atau sekitar 60,6%, jumlah responden perempuan sebanyak 13 orang atau 39,4%. Hal ini mengartikan bahwa responden yang berjenis kelamin laki -laki lebih banyak daripada perempuan.

2. Tingkat Pendidikan

Untuk lebih jelasnya distribusi Jenjang pendidikan dari 33 responden pada PT. Coombus Kota Gorontalo masih didominasi dengan responden dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 15 orang atau 45,5%, kemudian disusul oleh tingkat pendidikan SMU sebanyak 10 orang atau 33,3% dan Sarjana (S1) yaitu sebesar 8 orang atau sekitar 24,2% responden menurut tingkat pendidikan tertinggi dapat dilihat dalam tabel 4.2. berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden menurut Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMU	10	30,3
Diploma	15	45,5
Sarjana	8	24,2
Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2019

4.1.5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah semua variabel yang mampu meningkatkan produktivitas. Kriteria interpretasi scor sebagai berikut :
Jumlah skor tertinggi : $5 \times 33 = 165$

$$\text{Jumlah skor rendah} : 1 \times 33 = 33$$

$$\text{Jadi rentang skalanya yaitu} : \frac{165 - 33}{5} = 26,4 \text{ dibulatkan } 26$$

Tabel : 4.3 . Kriteria Interpretasi Skor

Angka (%)	Kriteria
33 – 59	Sanga rendah
60 – 84	Rendah
85–109	Sedang
120 – 144	Tinggi
145 – 169	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2004

Di bawah ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi sasaran penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 33 responden yang ditetapkan sebagai sampel data variabel independen dapat ditabulasi seperti pada tabel 4.4 berikut:

1. Variabel Reward (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang *Rewaord* (X1) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Tentang Variabel Reward (X1)

No	Bobot	Variabel (X1)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	10	50	30	7	35	22	1	5	3
2	4	19	76	58	23	92	69	7	28	22
3	3	4	12	12	3	9	9	15	45	45
4	2	0	0	0	0	0	0	10	20	30
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		33	138	100	33	136	100	33	98	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Sedang		

No	Bobot	Variabel Reward (X1)					
		Item 4			Item 5		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	6	30	18	8	40	24
2	4	20	80	60	17	68	52
3	3	7	21	22	8	24	24
4	2	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		33	131	100	33	132	100
Ket		Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2019

Skor total item 1 dari tanggapan responden berjumlah 138, termasuk kategori tinggi, Skor total item 2 dari tanggapan responden berjumlah 136, termasuk kategori tinggi, Skor total item 3 dari tanggapan responden berjumlah 98, termasuk kategori sedang, Skor total item 4 dari tanggapan responden mengenai berjumlah 131, termasuk kategori tinggi, Skor total item 5 dari tanggapan responden berjumlah 132, termasuk kategori tinggi.

2. Variabel *Punismant* (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang *punishment* (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Variabel *Punismant* (X2)

No	Bobot	Variabel (X2)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	6	30	20	7	35	20	3	15	9	1	5	3
2	4	20	80	60	20	80	60	19	76	58	4	16	12
3	3	7	21	20	6	18	20	10	30	30	4	12	12
4	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3	24	48	73
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		33	131	100	33	133	100	33	123	100	33	81	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Sedang		

No	Bobot	Variabel (X2)										
		Item 5			Item 6			Item 7				
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%		
1	5	1	5	3	1	5	3	12	60	36		
2	4	3	12	9	7	28	22	21	84	64		
3	3	8	24	24	25	75	75	0	0	0		
4	2	21	42	64	0	0	0	0	0	0		
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Jumlah		33	83	100	33	108	100	33	144	100		
Ket		Sedang			Tinggi			Tinggi				

Sumber : Hasil Olahan data, 2019

Skor total item 1 dari tanggapan responden berjumlah 131, termasuk kategori sangat tinggi, Skor total item 2 dari tanggapan responden berjumlah 133, termasuk kategori sangat tinggi, Skor total item 3 dari tanggapan responden berjumlah 123, termasuk kategori tinggi, Skor total item 4 dari tanggapan responden mengenai

Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku berjumlah 81, termasuk kategori sedang, Skor total item 5 dari tanggapan responden berjumlah 83, termasuk kategori sedang, Skor total item 6 dari tanggapan responden berjumlah 108, termasuk kategori tinggi, Skor total item 7 dari tanggapan responden mengenai berjumlah 144, termasuk kategori tinggi, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang ada di PT Columbus telah memiliki pengalaman sehingga lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

2. Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil jawaban dari 33 orang responden tentang produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Bobot	Variabel (X2)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	10	50	31	7	35	22	6	30	19	7	35	21
2	4	20	80	60	23	92	69	25	100	75	19	76	58
3	3	3	9	9	3	9	9	1	3	3	7	21	21
4	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		33	139	100	33	136	100	33	132	100	33	132	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2019

Skor total item 1 dari tanggapan responden berjumlah 139, termasuk kategori tinggi, Skor total item 2 dari tanggapan responden berjumlah 136 termasuk kategori

tinggi, Skor total item 3 dari tanggapan responden berjumlah 132, termasuk kategori tinggi, Skor total item 4 dari tanggapan responden berjumlah 132, termasuk kategori tinggi, Hal ini dapat diartikan bahwa para karyawan yang ada di PT. Colombus Kota Gorontalo dalam mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan

4.1.6 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian ini akan di uji kevalidannya dan reliabilitasnya terhadap 33 responden. Kriteria yang digunakan adalah valid bilaman nilai koeficient corelasinya lebih besar dari 0,3 (Sugiono,2013).

- a. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Reward*(X1)

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Reward (X1)

Variabel	No. Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Alpha
Reward (X1)	1	0,405	0,781 >0,60 <i>reliabel</i>
	2	0,491	
	3	0,438	
	4	0,537	
	5	0,615	

Sumber : Hasil olahan data, 2019

Tabel 4.7. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel *reward* (X1) semua instrument menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien corelasinya lebih besar dari 0,3. Sedangkan koefisien alphanya ($0,781$) $>0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel *reward* (X1) adalah valid dan reliabel.

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Punishmant* (X2)

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *punishmant* (X2)

Variabel	No. Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Alpha
<i>Punishmant</i> (X2)	1	0,463	0,759 > 0,60 Reliabel
	2	0,374	
	3	0,555	
	4	0,383	
	5	0,458	
	6	0,522	
	7	0,677	

Sumber : Hasil olahan data, 2019

Tabel 4.8. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel *punishmant* (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Sedangkan koefisien alphanya(0,759) > 0,60. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel *punishmant* (X2) adalah valid dan reliabel.

c. Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas kerja karyawan(Y)

Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel produktivitas kerja karyawan (Y)

Variabel	No. Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Alpha
Produktivitas kerja karyawan(Y)	1	0,325	0,864 > 0,60 Reliabel
	2	0,463	
	3	0,451	
	4	0,453	

Sumber : Hasil olahan data, 2019

Tabel 4.9. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Sedangkan

koefisien alphanya ($0,864$) $> 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja karyawan adalah valid dan reliabel.

4.1.7 Analisis DataStatistik.

Untuk mengetahui dampak *reward* dan *punishmant* terhadap produktivitas kerja karyawan *PT. Columbus Kota Gorontalo*. maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Dari hasil analysis ini dapat diketahui variabel-variabel bebas (Independen) memberikan dampak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil pengolahan data kerangka hubungan kausal antara X₁,X₂, terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

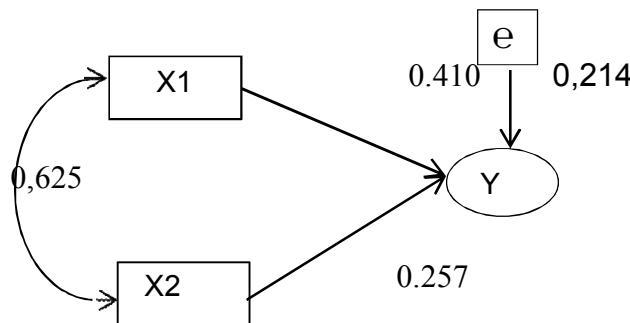
$$Y = 0,410X_1 + 0,257X_2 + 0,214e$$

Dari persamaan diatas, mengartikan bahwa koefisien variabel independenyakni:

1. *Reward* (X₁) yang mengukur produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang *positve* terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh *reward* secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,410 atau 41,0%.
2. X₂ = 0,257, menandakan bahwa *punishmant* (X₂), yang mengukur produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang *positive* terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh *punishmant* (X₂) yang secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,257 atau 25,7%.
3. Sedangkan e = 0,2140 menandakan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 21,4%.

4. Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai *Coefisien Determinasi (R Square)*. Sebesar 0,786, (terlampir), ini berarti sekitar 78,6% pengaruh yang ada terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Pada *PT. Columbus Kota Gorontalo* oleh *reward* (X1) dan *punishmant* (X2), Serta masih ada sekitar 21,4% ditentukan oleh peran lain dan masih perlu dikaji lebihlanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.2.Hasil Struktur Path Analysis

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel *punishmant* (X2) dengan nilai sebesar 0,529, *reward* (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,317. Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1) dan (X2), secara simultan terhadap (Y)

Variabel	Pengaruh			Kontribusi Bersama ($R^2 = yx_1x_2$)
	Langsung	Tidak Langsung	Total %	
X1	0,410	-	41,0%	-

X2	0,257	-	25,7%	-
e	0,214	-	21,4%	-
X1,X2,	-	-	-	78,6%

Sumber : Hasil pengolahan data,2019

4.1.8 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka dapat dilakukan uji kemaknaan signifikansi. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Alpha (α)	Nilai Sig	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$,	0,05	0,000	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,05	0,000	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,05	0,002	Signifikan

Keterangan : Jika nilai Alpha (α) > nilai Sig, maka signifikan. Sumber : Hasil olahan data2019,

Dari tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh significant baik secara simultan variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2), sebagai berikut

4.1.9 Pengujian Hipotesis Secara simultan

Hasil Uji F menunjukkan F_{hitung} (14, 031) dan probabilitas alpha (0,05) dan F_{sig} (0,000). Artinya bahwa secara simultan (bersama) variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2). meningkat secara bersama maka akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan (Y) meningkat, dan sebaliknya apabila variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) menurun akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun juga.

Berdasarkan hasil uji F membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *reward* (X1) dan *punishmant* (X2) secara bersama berdampak *significant* terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) *PT. Columbus Kota Gorontalo* dapat diterima

4.1.10 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

1. Variabel *Reward* (X1)

Harga t_{hitung} *reward* (X1) adalah 10,602 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan ketentuan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti hipotesis alternatif diterima Hasil penelitian ini didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,602 > 2,021$) atau probabilitas alpha $0,05 > sig (0,000)$, Hal ini mengandung arti bahwa secara individual variabel *reward* (X1) berpengaruh *significant* Dengan demikian Hipotesis 2 yang diajukan terdukung (diterima)

2 Variabel *Punishmant* (X2)

Harga t_{hitung} *punishmant* (X2) adalah 11,849 dengan *significant* nilainya 0,000. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan ketentuan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti hipotesis alternatif diterima Hasil penelitian ini didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,412 > 2,021$) atau probabilitas alpha $0,05 > sig (0,002)$, Hal ini mengandung arti bahwa secara parsial variabel *punishmant* (X2) berpengaruh *significant* Dengan demikian Hipotesis 3.Diterima

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Reward* dan *Punishmant* Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi sebab SDM menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya Tujuan yang diharapkan tidak mungkin terwujud (Hasibuan,2003). Oleh sebab itu pencapaian tujuan organisasi perusahaan bukan hanya karena adanya technology perusahaan namun peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Suatu perusahaan sangat memerlukan SDM yang unggul, baik atasan maupun bawahan mampu memberikan sumbangsih yang baik dalam menjalankan pekerjaan secara optimal agar tujuan organisasi tercapai. Karena semua aktivitas organisasi tentu melibatkan tindakan karyawan yang ada didalamnya.

Kemudian kajian menjelaskan dimana ada pengaruh positive *reward* (X1) dan *punishment*(X2).secarasimultanberdampaksignifikanterhadapproduktivitaskerja karyawan pada PT. Columbus Kota Gorontalo. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Artinya ada pengaruh *reward* dan *punishmant* terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama. Atau dengan kata lain dimensi dari variabel *punishma* nmemberikan sumbangsih terhadap meningkatnya produktivitas kerja. semakin organisasi memberikan *reward* yang tinggi disertai dengan pemberian *punishment* bagi karyawan yang melanggar aturan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jadi Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan

mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau *reward* pada para karyawan

Pemberian penghargaan terhadap seseorang, berdasarkan tingkat hasil kerja yang telah disumbangkan kepada perusahaan serta pemberian punishment yang dilakukan bagi pelanggar pada dasarnya hanya untuk mengingatkan bagi karyawan tentang aturan yang diberlakukan serta resiko yang diterima apabila pelanggaran terus dilakukan (Silalahi,2016)

Temuan penelitian selanjutnya adalah adanya variabel lain yang turut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. *Colombus* Kota Gorontalo sebesar 21,4%..

4.2.2 Pengaruh Reward Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan biasanya akan bekerja secara optimal apabila dalam bekerjamereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan kebutuhan karyawannya.Keharmonisan dalam bekerja dapat tercipta bila karyawan mau dan merasa sanang dalam bekerja. Keharmonisan berarti karyawan mendapat kepuasaan atas apa yang diperolehkanya dan dengan kepuasan tersebut perusahaan dapat menggunakan sumber daya ini secara optimal. Penggunaan sumber daya yang optimal biasanya tercermin dari berhasil tidaknya perusahaan dalam mengupayakan karyawannya agar mempunyai sifat positif sehingga tercipta prestasi kerja yang tinggi.,

Berdarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara parsial variabel *reward* (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya bahwa dimensi dari variabel *punishment* memberikan sumbangsih terhadap peningkatnya produktivitas kerja. Hasil penelitian ini terdukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu Suandi Putra, 2014 pada penelitiannya membuktikan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan *reward* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. *Punishment* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *reward* yang diberikan kepada anggota organisasi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat atau dengan kata lain meningkatnya produktivitas kerja karyawan disebabkan karena peran *reward* dan *punishment*.

Menurut Siagian (2008:253) (Saputra, Dicky, Nurlina, 2017), pemberian reward merupakan suatu bentuk dorongan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suatu bentuk imbalan yang baik adalah yang bisa menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan mendapatkan, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan dalam artian bahwa penghargaan yang diterimakan atas sumbangsih terhadap perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat. Karenanya, memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki

prestasi dan loyalnya tinggi terhadap perusahaan. Sekain memberikan penghargaan dalam bentuk gaji, perusahaan juga masih memberikan bentuk penghargaan bentuk lain. Seperti penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi dan sudah cukup lama bekerja pada perusahaan

4.2.3 Pengaruh *Punishment* Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia dan sumber daya fisik. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik- baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa *punishment* (X2) secara parsial variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan .terhadap produktivitas kerja karyawan, dmana produktivitas kerja dapat ditingkatkan karena Hasil penelitian ini terdakung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tika Wahyuningtyas, 2013) menghasilkan *punishment* memberikan pengaruh *positive* dan *significant* terhadap kinerja karyawan Tingkat motivasi yang dimiliki karyawan sangat bervariasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat bekerja dengan baik, namun ada pula karyawan yang cenderung bekerja seenaknya dan tidak mentaati peraturan. Oleh sebab itu, manajer perlu membuat suatu aturan untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta

menghilangkan perilaku negative karyawan didalam perusahaan. Untuk itu, diperlukan sistem *punishment*. *punishment* bertujuan untuk mengurangi atau menghilangkan perilaku negatif yang dilakukan karyawan .(Tika Wahyuningtyas,2013)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian pada PT. Columbus Kota Gorontalotentang pengaruh *Reward* dan *Punishmant* terhadap produktivitas kerja karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagaimana berikut:

1. *Reward* dan *punishmant* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Columbus KotaGorontalo.
2. Secara parisional *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Columbus KotaGorontalo
3. Secara parsial *punishmant* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Columbus KotaGorontalo

5.2 Saran

1. *Punishman* merupakan pengaruh yang kecil pengaruhnya disbanding dengan pemberian reward maka dari itu hendaknya diupayakan pimpinan memperkenankan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan agar bisa meningkatkan produktivitas kerja individu PT Columbus KotaGorontalo
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel – variabel epsilon yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan misalnya komitmen organisasional

DAFTAR PUSTAKA

- Brantas.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu, Jakarta
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan ke V*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-5. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko T Hani,2008, *Manajemen Personalia Dan Sumber daya manusia*,Edisi Ke-2,cetakan kedua belas,Penerbit BPFE Yogyakarta
- Haselman, Raja Ali. Haniati. 2011. Analisis Reward dan Punishment Pada Kantor Perum Damri Makassar. (Studi Kasus Kantor Perum Dmari Makassar). *Jurnal Ekonomi*.
- Kadarisman,2012,Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10.Jakarta:Salemba Empat.
- Martoyo,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu. Mahmudi, 2010, Manajemen Kinerja sektor Publik, Yogyakarta,YKPN
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghilia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Purwanto dan Wahyuddin. 2007. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka di Surakarta. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*.
- Ranupandoyo 2000. Organisasi Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Renya. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Angkut Masyarakat Republik Indonesia*. Skripsi

Sarjana Ekonomi tidak diterbitkan. Gorontalo : Universitas Ichsan Gorontalo

Remus,Sahar parulian,2016, Analisis Reward dan Punishman Terhadap Produktivitas Kerja Jurnal Ilmiah methonomi,Vo. 2 No 1 Januari – Juni 2016

Ridwan. 2012. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Cetakan ke-1.Bandung : C.V Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Cetakan ke-4 Jakarta: RajaGrafindo.

Siagian. 2006. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
_____. 2011. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

Simamora, Henry,2014,Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT Bumi aksara

Simanjuntak, Payaman J. 2015. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: LPFEUI

Singodimendjo, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS

Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*.Yogyakarta: C.V Andi Offset. Sudjana. 2000. *Statistika*. Bandung: TARSITO.

Sugiyono. 2012. *Satistik Untuk Penelitian*. Bandung: C.V Alfabeta.

Sutrisno,Edi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: Prenada Media Group.

Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2019												2020											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
I	Persiapan:																								
	Studi Pendahuluan																								
	Penyusunan Proposal																								
	Konsultasi ke Pembimbing																								
	Seminar Proposal																								
	Perbaikan Proposal																								
2	Penyusunan Skripsi																								
	Konsultasi ke Pembimbing																								

No	Jenis Kegiatan	2020																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
	Ujian Skripsi																				
	Perbaikan Skripsi																				

KUESIONER PENELITIAN
“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas kerja Karyawan
Pada PT. Colombus Cabang Gorontalo

Terima kasih atas partisipasi Anda menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Sulastri Dumendehe
NIM : E 21.15.036
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo

Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan Anda. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak membutuhkan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN :

Berikanlah tanda “X” pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan :

- Jawaban a. Selalu/samgat
- Jawaban b. Sering
- Jawaban c Kadang – kadang
- Jawaban d. Jarang
- Jawaban e. Tidak pernah

Variabel untuk Reward (X1)

1. Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab untuk mendapatkan gaji yang pantas
 - a. Selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab
 - b. Sering melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab
 - c. Kadang – kadang melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab
 - d. Jarang melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab
 - e. Tidak pernah melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab
2. Saya mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja saya
 - a. Selalu mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja saya
 - b. Sering mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja saya
 - c. Kadang - kadang mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja saya

- d. Jarang mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja saya
 - e. Tidak pernah mendapatkan insentif berdasarkan prestasi kerja saya
3. Saya mendapat tunjangan yang sesuai dari perusahaan
- a. Selalu mendapat tunjangan yang sesuai dari perusahaan
 - b. Sering mendapat tunjangan yang sesuai dari perusahaan
 - c. Kadang – kadang mendapat tunjangan yang sesuai dari perusahaan
 - d. Jarang mendapat tunjangan yang sesuai dari perusahaan
 - e. Tidak pernah mendapat tunjangan yang sesuai dari perusahaan
4. Saya mendapatkan penghargaan jika saya berprestasi
- a. Selalu mendapatkan penghargaan jika saya berprestasi
 - b. Sering mendapatkan penghargaan jika saya berprestasi
 - c. Kadang – kadang mendapatkan penghargaan jika saya berprestasi
 - d. Jarang mendapatkan penghargaan jika saya berprestasi
 - e. Tidak pernah
 - f.
5. Atasan memberikan peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi
- a. Selalu memberikan peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi
 - b. Sering memberikan peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi
 - c. Kadang-kadang memberikan peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi
 - d. Jarang memberikan peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi
 - e. Tidak pernah memberikan peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi

Variabel *Punishment* (X2)

1. Pimpinan memberikan surat teguran bagi karyawan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan
 - a. Selalu memberikan teguran
 - b. Sering memberikan teguran
 - c. Kadang-kadang memberikan teguran
 - d. Jarang memberikan teguran
 - e. Tidak pernah memberikan teguran
2. Pimpinan memberikan surat teguran bagi karyawan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan
 - a. Selalu memberikan surat teguran
 - b. Sering memberikan surat teguran
 - c. Kadang – kadang memberikan surat teguran
 - d. Jarang memberikan surat teguran
 - e. Tidak pernah memberikan surat teguran
3. Pimpinan memberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji bagi

karyawan yang melanggar

- a. Selalu memberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji
 - b. Sering memberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji
 - c. Kadang – kadang memberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji
 - d. Jarang memberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji
 - e. Tidak pernah memberikan sanksi berupa penundaan kenaikan gaji
4. Pimpinan memberikan sanksi berupa penurunan gaji bagi karyawan yang melanggar
- a. Selalu memberikan sanksi berupa penurunan gaji
 - b. Sering memberikan sanksi berupa penurunan gaji
 - c. Kadang – kadang memberikan sanksi berupa penurunan gaji
 - d. Jarang memberikan sanksi berupa penurunan gaji
 - e. Tidak pernah memberikan sanksi berupa penurunan gaji
5. Pimpinan memberikan sanksi berupa penurunan pangkat bagi karyawan yang melanggar
- a. Selalu memberikan sanksi berupa pembebasan dari jabatan
 - b. Sering memberikan sanksi berupa pembebasan dari jabatan
 - c. Kadang- kadang memberikan sanksi berupa pembebasan dari jabatan
 - d. Jarang memberikan sanksi berupa pembebasan dari jabatan
 - e. Tidak pernah memberikan sanksi berupa pembebasan dari jabatan
6. Pimpinan memberikan sanksi berupa pembebasan jabatan bagi karyawan yang melanggar
- a. Selalu memberikan sanksi berupa penurunan pangkat
 - b. Sering memberikan sanksi berupa penurunan pangkat
 - c. Kadang – kadang memberikan sanksi berupa penurunan pangkat
 - d. Jarang memberikan sanksi berupa penurunan pangkat
 - e. Tidak pernah memberikan sanksi berupa penurunan pangkat
7. Pimpinan memberikan sanksi berupa pemberhentian kerja bagi karyawan yang melanggar
- a. Selalu memberikan sanksi berupa pemberhentian kerja
 - b. Sering memberikan sanksi berupa pemberhentian kerja
 - c. Kadang – kadang memberikan sanksi berupa pemberhentian kerja
 - d. Jarang memberikan sanksi berupa pemberhentian kerja
 - e. Tidak pernah memberikan sanksi berupa pemberhentian kerja

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

1. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan
 - a. Selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan

- b. Sering berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan
 - c. Kadang – kadang berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan
 - d. Jarang berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan
 - e. Tidak pernah berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan
2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan
 - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan
 - c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan
 - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan
 - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan
 3. Karyawan merasa pekerjaannya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan
 - a. Selalu merasa pekerjaannya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan
 - b. Sering merasa pekerjaannya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan
 - c. Kadang – kadang merasa pekerjaannya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan
 - d. Jarang merasa pekerjaannya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan
 - e. Tidak pernah merasa pekerjaannya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan
 4. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut
 - a. Selalu melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut
 - b. Sering melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut
 - c. Kadang – kadang melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut
 - d. Jarang melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut
 - e. Tidak pernah melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut

ARIABEL REWARD (X1)					
NO	1	2	3	4	5
1	3	4	3	4	3
2	3	3	3	4	3
3	5	4	3	4	3
4	5	4	3	4	3
5	4	4	4	3	4
6	5	4	3	4	4
7	4	3	3	4	3
8	4	4	3	5	3
9	4	5	3	4	3
10	4	4	2	3	3
11	4	4	2	4	3
12	4	4	3	3	3
13	4	4	2	3	3
14	4	5	4	4	3
15	4	4	2	4	2
16	4	4	2	4	4
17	4	4	3	4	2
18	4	4	4	3	2
19	4	4	3	4	4
20	4	4	4	4	2
21	4	4	3	4	2
22	5	4	2	3	3
23	5	4	4	4	3
24	5	5	2	5	2
25	5	5	5	5	2
26	4	4	4	3	4
27	5	5	2	5	2
28	5	4	2	4	4
29	4	4	2	5	4
30	3	4	3	4	3
31	4	3	4	4	3
32	5	5	3	5	3
33	3	5	3	4	4

"

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	4.000	0.121	0.121	0.201	-1.169	1.000
	4.000	19.000	0.576	0.697	0.349	0.516	2.405
	5.000	10.000	0.303	1.000	0.000		3.815
2.000	3.000	3.000	0.091	0.091	0.164	-1.335	1.000
	4.000	23.000	0.697	0.788	0.290	0.799	2.618
	5.000	7.000	0.212	1.000	0.000		4.166
3.000	2.000	10.000	0.303	0.303	0.349	-0.516	1.000
	3.000	15.000	0.455	0.758	0.313	0.699	2.233
	4.000	7.000	0.212	0.970	0.069	1.876	3.303
4.000	5.000	1.000	0.030	1.000	0.000		4.417
	3.000	7.000	0.212	0.212	0.290	-0.799	1.000
	4.000	20.000	0.606	0.818	0.264	0.908	2.409
5.000	5.000	6.000	0.182	1.000	0.000		3.819
	2.000	8.000	0.242	0.242	0.313	-0.699	1.000

3.000	17.000	0.515	0.758	0.313	0.699	2.289
4.000	8.000	0.242	1.000	0.000		3.579

Successive Interval

1	2	3	4	5	TOTAL
1.000	2.618	2.233	2.409	2.289	10.550
1.000	1.000	2.233	2.409	2.289	8.932
3.815	2.618	2.233	2.409	2.289	13.365
3.815	2.618	2.233	2.409	2.289	13.365
2.405	2.618	3.303	1.000	3.579	12.905
3.815	2.618	2.233	2.409	3.579	14.655
2.405	1.000	2.233	2.409	2.289	10.337
2.405	2.618	2.233	3.819	2.289	13.365
2.405	4.166	2.233	2.409	2.289	13.504
2.405	2.618	1.000	1.000	2.289	9.313
2.405	2.618	1.000	2.409	2.289	10.723
2.405	2.618	2.233	1.000	2.289	10.546
2.405	2.618	1.000	1.000	2.289	9.313
2.405	4.166	3.303	2.409	2.289	14.573
2.405	2.618	1.000	2.409	1.000	9.433
2.405	2.618	1.000	2.409	3.579	12.012
2.405	2.618	2.233	2.409	1.000	10.666
2.405	2.618	3.303	1.000	1.000	10.327
2.405	2.618	2.233	2.409	3.579	13.245
2.405	2.618	3.303	2.409	1.000	11.736
2.405	2.618	2.233	2.409	1.000	10.666
3.815	2.618	1.000	1.000	2.289	10.722
3.815	2.618	3.303	2.409	2.289	14.435
3.815	4.166	1.000	3.819	1.000	13.800
3.815	4.166	4.417	3.819	1.000	17.217
2.405	2.618	3.303	1.000	3.579	12.905
3.815	4.166	1.000	3.819	1.000	13.800
3.815	2.618	1.000	2.409	3.579	13.421
2.405	2.618	1.000	3.819	3.579	13.422
1.000	2.618	2.233	2.409	2.289	10.550
2.405	1.000	3.303	2.409	2.289	11.407
3.815	4.166	2.233	3.819	2.289	16.323
1.000	4.166	2.233	2.409	3.579	13.388

VARIABEL PUNISHMANT (X2)							
NO	1	2	3	4	5	6	7
1	4	4	4	3	3	3	2
2	4	4	4	2	2	2	2
3	4	3	4	2	3	2	2
4	4	4	4	2	5	2	2
5	3	4	3	3	3	2	2
6	4	4	4	2	4	2	3
7	4	4	4	4	3	2	2
8	5	4	4	2	2	3	2
9	4	3	3	2	2	3	3
10	3	5	5	2	2	3	2

11	4	4	4	2	2	3	3
12	3	4	3	2	2	3	3
13	3	4	3	2	2	2	3
14	4	5	4	2	2	2	3
15	4	5	5	2	4	2	2
16	4	4	3	2	3	2	2
17	4	4	3	2	2	2	2
18	3	4	4	4	3	2	2
19	4	4	4	2	2	2	2
20	4	4	4	2	2	2	2
21	4	4	4	4	3	2	3
22	3	3	3	2	2	2	3
23	4	3	3	2	2	2	3
24	5	5	4	2	2	2	2
25	5	5	4	2	2	2	3
26	3	4	4	3	2	3	3
27	5	5	5	5	2	2	3
28	4	4	2	2	2	2	2
29	5	4	4	2	3	2	2
30	4	3	3	4	2	2	2
31	4	3	4	3	2	2	2
32	5	5	4	2	4	2	2
33	4	4	3	2	2	4	2

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	7.000	0.212	0.212	0.290	-0.799	1.000
	4.000	20.000	0.606	0.818	0.264	0.908	2.409
	5.000	6.000	0.182	1.000	0.000		3.819
2.000	3.000	6.000	0.182	0.182	0.264	-0.908	1.000
	4.000	20.000	0.606	0.788	0.290	0.799	2.410
	5.000	7.000	0.212	1.000	0.000		3.819
3.000	2.000	1.000	0.030	0.030	0.069	-1.876	1.000
	3.000	10.000	0.303	0.333	0.364	-0.431	2.291
	4.000	19.000	0.576	0.909	0.164	1.335	3.612
4.000	5.000	3.000	0.091	1.000	0.000		5.064
	2.000	24.000	0.727	0.727	0.332	0.605	1.000
	3.000	4.000	0.121	0.848	0.235	1.030	2.262
5.000	4.000	4.000	0.121	0.970	0.069	1.876	2.827
	5.000	1.000	0.030	1.000	0.000		3.721
	2.000	21.000	0.636	0.636	0.375	0.349	1.000
6.000	3.000	8.000	0.242	0.879	0.201	1.169	2.307
	4.000	3.000	0.091	0.970	0.069	1.876	3.051
	5.000	1.000	0.030	1.000	0.000		3.854
7.000	2.000	25.000	0.758	0.758	0.313	0.699	1.000
	3.000	7.000	0.212	0.970	0.069	1.876	2.563
	4.000	1.000	0.030	1.000	0.000		3.677
8.000	2.000	21.000	0.636	0.636	0.375	0.349	1.000
	3.000	12.000	0.364	1.000	0.000		2.622

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
---	---	---	---	---	---	---	-------

2.409	2.410	3.612	2.262	2.307	2.563	1.000	16.563
2.409	2.410	3.612	1.000	1.000	1.000	1.000	12.431
2.409	1.000	3.612	1.000	2.307	1.000	1.000	12.328
2.409	2.410	3.612	1.000	3.854	1.000	1.000	15.285
1.000	2.410	2.291	2.262	2.307	1.000	1.000	12.270
2.409	2.410	3.612	1.000	3.051	1.000	2.622	16.104
2.409	2.410	3.612	2.827	2.307	1.000	1.000	15.565
3.819	2.410	3.612	1.000	1.000	2.563	1.000	15.403
2.409	1.000	2.291	1.000	1.000	2.563	2.622	12.885
1.000	3.819	5.064	1.000	1.000	2.563	1.000	15.446
2.409	2.410	3.612	1.000	1.000	2.563	2.622	15.616
1.000	2.410	2.291	1.000	1.000	2.563	2.622	12.885
1.000	2.410	2.291	1.000	1.000	1.000	2.622	11.323
2.409	3.819	3.612	1.000	1.000	1.000	2.622	15.462
2.409	3.819	5.064	1.000	3.051	1.000	1.000	17.343
2.409	2.410	2.291	1.000	2.307	1.000	1.000	12.417
2.409	2.410	2.291	1.000	1.000	1.000	1.000	11.110
1.000	2.410	3.612	2.827	2.307	1.000	1.000	14.156
2.409	2.410	3.612	1.000	1.000	1.000	1.000	12.431
2.409	2.410	3.612	2.827	2.307	1.000	2.622	17.188
1.000	1.000	2.291	1.000	1.000	1.000	2.622	9.913
2.409	1.000	2.291	1.000	1.000	1.000	2.622	11.322
3.819	3.819	3.612	1.000	1.000	1.000	1.000	15.250
3.819	3.819	3.612	1.000	1.000	1.000	2.622	16.872
1.000	2.410	3.612	2.262	1.000	2.563	2.622	15.468
3.819	3.819	5.064	3.721	1.000	1.000	2.622	21.045
2.409	2.410	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.819
3.819	2.410	3.612	1.000	2.307	1.000	1.000	15.148
2.409	1.000	2.291	2.827	1.000	1.000	1.000	11.527
2.409	1.000	3.612	2.262	1.000	1.000	1.000	12.283
3.819	3.819	3.612	1.000	3.051	1.000	1.000	17.301
2.409	2.410	2.291	1.000	1.000	3.677	1.000	13.786

VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)				
NO	1	2	3	4
1	3	3	4	4
2	5	4	4	4
3	5	4	4	4
4	4	4	4	3
5	5	4	4	4
6	4	3	4	4
7	4	4	4	5
8	4	5	4	4
9	4	4	4	3
10	4	4	5	4
11	4	4	4	3
12	4	4	4	3
13	4	5	4	4
14	4	4	4	4
15	4	4	4	4

16	4	4	4	4
17	4	4	4	3
18	4	4	4	4
19	4	4	4	4
20	4	4	4	4
21	5	4	4	3
22	5	4	4	4
23	5	5	5	5
24	5	5	5	5
25	4	4	4	3
26	5	5	5	5
27	5	4	2	4
28	4	4	4	5
29	3	4	3	4
30	4	3	4	4
31	5	5	5	5
32	3	5	4	4
33	4	4	5	5

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	3.000	0.091	0.091	0.164	-1.335	1.000
	4.000	20.000	0.606	0.697	0.349	0.516	2.493
	5.000	10.000	0.303	1.000	0.000		3.952
2.000	3.000	3.000	0.091	0.091	0.164	-1.335	1.000
	4.000	23.000	0.697	0.788	0.290	0.799	2.618
	5.000	7.000	0.212	1.000	0.000		4.166
3.000	2.000	1.000	0.030	0.030	0.069	-1.876	1.000
	3.000	1.000	0.030	0.061	0.120	-1.550	1.566
	4.000	25.000	0.758	0.818	0.264	0.908	3.074
4.000	5.000	6.000	0.182	1.000	0.000		4.716
	3.000	7.000	0.212	0.212	0.290	-0.799	1.000
	4.000	19.000	0.576	0.788	0.290	0.799	2.367
	5.000	7.000	0.212	1.000	0.000		3.733

Successive Interval

1	2	3	4	TOTAL
1.000	1.000	3.074	2.367	7.441
3.952	2.618	3.074	2.367	12.012
3.952	2.618	3.074	2.367	12.012
2.493	2.618	3.074	1.000	9.186
3.952	2.618	3.074	2.367	12.012
2.493	1.000	3.074	2.367	8.934
2.493	2.618	3.074	3.733	11.919
2.493	4.166	3.074	2.367	12.100
2.493	2.618	3.074	1.000	9.186
2.493	2.618	4.716	2.367	12.195
2.493	2.618	3.074	1.000	9.186
2.493	2.618	3.074	1.000	9.186
2.493	4.166	3.074	2.367	12.100
2.493	2.618	3.074	2.367	10.553
2.493	2.618	3.074	2.367	10.553

2.493	2.618	3.074	2.367	10.553
2.493	2.618	3.074	1.000	9.186
2.493	2.618	3.074	2.367	10.553
2.493	2.618	3.074	2.367	10.553
2.493	2.618	3.074	2.367	10.553
3.952	2.618	3.074	1.000	10.645
3.952	2.618	3.074	2.367	12.012
3.952	4.166	4.716	3.733	16.569
3.952	4.166	4.716	3.733	16.569
2.493	2.618	3.074	1.000	9.186
3.952	4.166	4.716	3.733	16.569
3.952	2.618	1.000	2.367	9.937
2.493	2.618	3.074	3.733	11.919
1.000	2.618	1.566	2.367	7.551
2.493	1.000	3.074	2.367	8.934
3.952	4.166	4.716	3.733	16.569
1.000	4.166	3.074	2.367	10.607
2.493	2.618	4.716	3.733	13.562

LAMPIRAN 3
VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL REWARD (x1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	14.06	1.621	.405	.595
ITEM 2	14.12	1.610	.491	.629
ITEM 3	15.27	1.830	.638	.163
ITEM 4	14.27	1.642	.537	.738
ITEM 5	15.24	2.314	.615	.319

VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PUNISHAMANT

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	17.36	3.239	.463	.520
ITEM 2	17.30	2.780	.374	.384
ITEM3	17.61	2.371	.555	.371
ITEM 4	18.88	3.172	.383	.629
ITEM 5	18.82	3.216	.458	.806
ITEM 6	19.06	4.184	.522	.388
ITEM 7	18.97	4.030	.477	.349

VALIDITS DAN RELIABILITAS VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	12.21	1.860	.325	.637
ITEM 2	12.30	1.780	.463	.546
ITEM 3	12.33	1.729	.451	.550
ITEM 4	12.42	1.564	.453	.548

Correlations

		YEWARD	PUNISHMANT
YEWARD	Pearson Correlation	1	.625
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
PUNISHMANT	Pearson Correlation	.625	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	PUNISHMANT, YEWARD ^b	.	Enter
---	------------------------------------	---	-------

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.786	.670	2.459

a. Predictors: (Constant), PUNISHMANT, REWARD

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.476	2	6.238	14.031	.000 ^b
	Residual	181.456	30	6.049		
	Total	193.932	32			

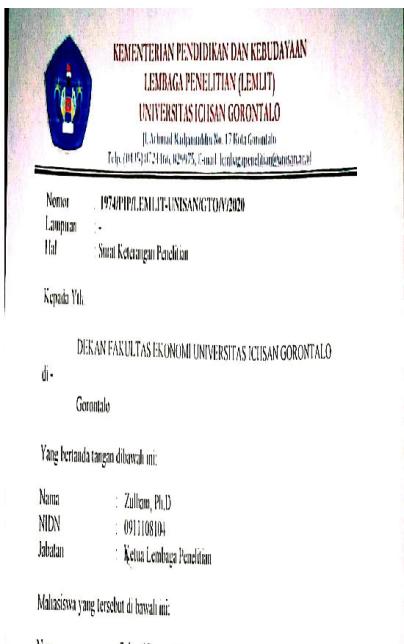
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

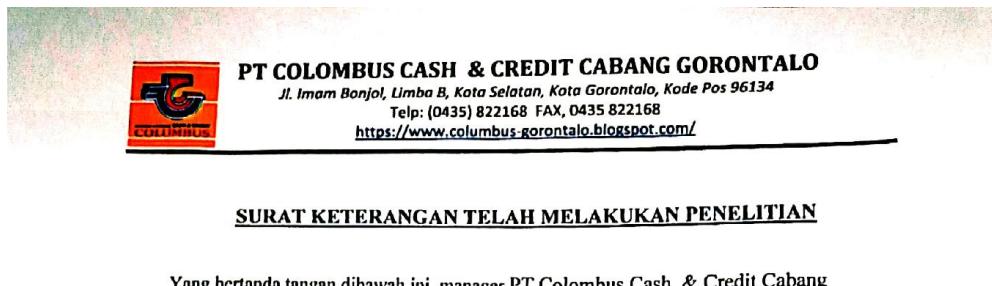
b. Predictors: (Constant), PUNISHMANT, REWARD

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.183	3.214		14.102
	REWARD	.391	.218	.410	10.602
	PUNISHMANT	.252	.178	.257	5.412

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA





SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, manager PT Columbus Cash & Credit Cabang Gorontalo menerangkan bahwa :

Nama	:	SULASTRI DUMENDEHE
NIM	:	E2115036
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Perguruan Tinggi	:	Universitas Ichsan Gorontalo
Judul Skripsi	:	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Columbus Cabang Gorontalo

Mahasiswa tersebut diatas, telah melaksanakan penelitian Maret s/d April Tahun 2020 di PT Columbus Cash & Credit Cabang Gorontalo. Demikian Informasi Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 26 April 2020
Manager,

CASH & CREDIT
ELETRONIC FURNITURE
Abd Latif, SE
COLUMBUS



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS ICHSAN
 (UNISAN) GORONTALO**
 SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
 Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0064/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	SULASTRI DUMENDEHE
NIM	:	E2115036
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Reward Dan Punishmant Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Columbus Cabang Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 34%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 15 April 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi_SULASTRI
DUMENDEHE_E2115036_PEN
GARUH REWARD DAN
PUNISHMANT TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT.
COLOMBUS CABANG
GORONTALO

Submission date: 21-Mar-2020 10:55 AM (UTC+07:00)
by Sulastri Dumenedehe E21.15.036

Submission ID: 1279149531

File name: SULASTRI_DUMENDEHE_-_Copy.docx (311.59K)

Word count: 9619

Character count: 62008

Skripsi_SULASTRI DUMENDEHE_E2115036_PENGARUH
 REWARD DAN PUNISHMANT TERHADAP PRODUKTIVITAS
 KERJA KARYAWAN PADA PT. COLOMBUS CABANG
 GORONTALO

ORIGINALITY REPORT

34	%	34%	7%	19%
SIMILARITY INDEX		INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.unigo.ac.id	6%
2	media.neliti.com	5%
3	es.scribd.com	2%
4	repository.unpas.ac.id	2%
5	jurnal.untagsmg.ac.id	2%
6	pt.scribd.com	1%
7	jurnal.unpand.ac.id	1%
8	elib.unikom.ac.id	1%

9	www.scribd.com Internet Source	1 %
10	digilib.unimus.ac.id Internet Source	1 %
11	id.scribd.com Internet Source	1 %
12	eprints.ung.ac.id Internet Source	1 %
13	eprints.ums.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	1 %
15	methonomi.net Internet Source	1 %
16	adoc.tips Internet Source	1 %
17	docplayer.info Internet Source	1 %
18	andaniharduning.blogspot.com Internet Source	<1 %
19	jurnal.narotama.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas Negeri Makassar	

	Student Paper	<1 %
21	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
22	vdokumen.com Internet Source	<1 %
23	jurnal.polsri.ac.id Internet Source	<1 %
24	edoc.site Internet Source	<1 %
25	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
27	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
28	anzdoc.com Internet Source	<1 %
29	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
30	ekobis.stieriau-akbar.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On Exclude matches < 25 words
Exclude bibliography On

CURRICULUM VITAE

1. Identitas Pribadi

Nama : Sulastri Dumendehe
NIM : E21.15.036
Tempat/Tgl Lahir : Sangihe Talaut, 26 Juni 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Angkatan : 2015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Agama : Islam
Alamat : Jln. Madura, Komp Pasar Liluwo Kota Tenga, Kota Gorontalo

2. Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan Formal

1. Menyelesaikan belajar di SD Negeri 1 Gorontalo Utara, Kec. Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, Pada Tahun 2009
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang berikutnya di SMP Negeri 1 , Gorontalo Utara, Kec. Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, Pada Tahun 2012
3. Selanjutnya menyelesaikan belajar di SMA Negeri 2 Gorontalo Utara, Kec. Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, Pada Tahun 2015
4. Melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi.

b. Pendidikan Non Formal

1. Peserta Orientasi Mahasiswa Baru (OMB) yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
2. Mengikuti Kuliah Kerja Lapangan Pengabdian Internasional (KKLP Internasional) di Malaysia, Thailand dan Singapura 2018