

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT TAMBI UP BEDAKAH DI WONOSOBO)

Tzaza Dini Noviyani, Ahmad Guspul

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sains AL-Qur'an Wonosobo

Email : dinamalia541@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja (Studi pada PT Tambi UP Bedakah di Wonosobo) Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tambi UP Bedakah. menggunakan teknik non-probability yaitu sensus sampling yang mana berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara dengan staff sumber daya manusia diperoleh hasil bahwa karyawan Pt. Tambi Up. Bedakah adalah 90 orang dan semuanya akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Adapun hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara variabel motivasi, lingkungan, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja yang Hasil dari regresi diperoleh nilai adjusted R2 sebesar 0,922 artinya variabel produktivitas kerja (Y) dijelaskan oleh variabel independen (X) yaitu motivasi (X1), lingkungan (X2), reward (X3) dan punishment (X4) sebesar 92,2 persen, menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh (X) sedangkan sisanya sebesar 7,8 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam model.

Kata Kunci : motivasi, lingkungan, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of service quality, location, facilities and prices on repurchase interest (Study at Mr. Baqar's Restaurant in Wonosobo) This research is a quantitative method. The population in this study were Mr. Baqar. Non-probability sampling technique that is incidental sampling, a technique used for accidental sampling. By using the sampling formula by Hair, the sample results obtained were 90 respondents. The results of this study are that there is a positive influence between the variables of service quality, location, facilities and prices on repurchasing interest. The results of the regression obtained adjusted R2 value of 0.892, meaning the variable repurchase (Y) is explained by the independent variable (X), namely quality service (X1), location (X2), facility (X3) and price (X4) of 89.2 percent, explaining that repurchase interest is influenced by (X) while the remaining 10.8 percent is explained by other factors not included in in the model.

Keywords : service quality, location, facilities and prices for repurchase interest

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan karakteristik geografi Kabupaten Wonosobo merupakan wilayah yang berada di lembah-lembah pegunungan yang loaksinya sendiri terletak diantara lereng gunung sindoro dan sumbing. Sehingga sangat cocok untuk melakukan kegiatan pertanian dan berkebun, seperti bercocok tanam kentang, wortel, berbagai macam sayuran. Dan dengan berbagai macam perkebunan seperti perkebunan strawberry, perkebunan jamur, ataupun perkebunan tanaman yang hidup sepanjang masa yakni perkebunan teh, dikutip dari <http://ptperkebunantambi.com>.

Perkebunan Teh Tambi berada di ketinggian 800 hingga 2000 meter di atas permukaan laut. Perkebunan ini terletak di lereng Gunung Sindoro dan Gunung Sumbing. Awalnya perkebunan teh ini adalah milik perusahaan. Pada tahun 1954 Perusahaan Teh Tambi (nama sekarang) dijual kepada NV eks PPN Sindoro-Sumbing. Dan pada tahun 1957 NV eks Sindoro-Sumbing bekerjasama dengan pemerintah Kabupaten Wonosobo karena memang area untuk penanaman teh ini masuk kedalam Kabupaten Wonosobo. Kemudian baru diganti dengan nama yang sekarang kita kenal yakni PT. Perkebunan Tambi yang memiliki luas perkebunan lebih dari 800 hektar sumber dikutip dari <http://ptperkebunantambi.com>.

Produk dari PT. Perkebunan Tambi ialah teh hitam. Produk ini sudah merambah ke berbagai daerah bahkan sampai ekspor ke berbagai negara. Teh kualitas ekspor memang berbeda yakni lebih tinggi dari pada kualitas teh yang dipasarkan di dalam negeri. Seiring perkembangannya PT Tambi semakin berpotensi dan mampu menyerap tenaga kerja di daerah Wonosobo namun seiring perkembangannya dari hasil data yang diperoleh peneliti, peneliti menemukan adanya indikasi penurunan produktivitas kerja pada PT Tambi dalam beberapa bulan terakhir.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti ditemui masih adanya penurunan produksi yang diraih PT. Tambi UP Bedakah masih ditemui penurunan dapat dilihat pada jumlah produksi pada tahun 2016 2,216,495 kemudian pada tahun 2017 2,195,840. Sehingga berdasarkan penjabaran tersebut peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah masih adanya penurunan produksi yang diraih PT Tambi UP Bedakah.

Salah satu upaya perusahaan dalam mengatasi penurunan produksi yang diraih adalah melalui pengelolaan sumber daya manusianya, sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting yang tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, dikutip dari <http://id.m.wikipedia.org>

Sonny Sumarsono (2003), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Perusahaan dalam kegiatannya membutuhkan peran manusia untuk melakukan kegiatan-kegiatan usahanya, manusia disini disebut sebagai sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan agar supaya bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga memberikan kesuksesan untuk perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan/organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sunyoto (2012) mendefinisikan produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Menurut Gaspersz dalam Tjutju Yuniarsihan Suwatno (2009:175), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah seleksi karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan bawahan, sistem penggajian dan motivasi. Salah satu hal yang

dapat mendorong karyawan untuk bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang diinginkan perusahaan adalah pemberian motivasi dalam bekerja bagi karyawan. Motivasi menurut Robbins (2006), mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Dalam mencapai suatu tingkat produksi yang diharapkan oleh perusahaan, selain meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan tempat manusia bekerja dan memberikan fasilitas yang menunjang proses produksi, sehingga tidak ada kendala saat proses produksi berlangsung. Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat berpengaruh bagi pekerja didalam menjalankan setiap tugasnya. dalam perkembangannya lingkungan perusahaan semakin di tingkatkan perusahaan hal ini dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan juga memberi kepuasan agar dalam hal pengelolaan dapat mencapai produktifitas yang maksimal.

Ketersediaan alat kerja yang memadai merupakan unsur penting dalam proses berlangsungnya produktifitas, dimana alat kerja merupakan senjata dalam proses produksi, adapun lingkungan yang di kelola perusahaan seperti ketersediaan air bersih, udara di sekitar pabrik juga tak dapat lepas dari perhatian perusahaan. Gibson (1990) bahwa lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkat laku karyawan.

Reward adalah sebagai bentuk penghargaan dari usaha tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya perlu diberikan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha untuk memberikan apresiasi kepada tenaga kerja yang bekerja dengan baik dan mencapai apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Reward ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu, Dr. Martin Leman (2000). Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran

terhadap yang berlaku. *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan Purwanto, (2007). Menurut penelitian dari Hendri Kurniawan, Muh Mukeri W dan Azis Fathoni (2016) dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tambi di Wonosobo”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak dari pada ukuran biasa yang telah umum (Mahfud, 2019). Sedangkan menurut Sunyoto (2012) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari esok lebih baik dari hari ini Sinungan (1985).

2.2. Motivasi

Menurut Trihudiyaatmanto (2017) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya kearah sasaran apa saja, kami menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil spesifik sesuai dengan tujuan individu

2.3. Lingkungan

Menurut Nitisemito (2008) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat berpengaruh bagi pekerja didalam menjalankan setiap tugasnya.

2.4. Reward

Menurut Koencoro (2013), reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan

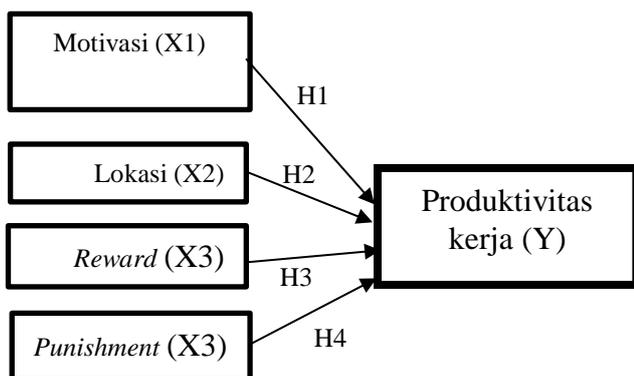
yang datang dari luar diri orang tersebut. Menurut Irmayanti (2013), menjelaskan bahwa reward disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai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

2.5. Punishment

Menurut (Ngalim Purwanto, 2000), sanksi terbagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Sanksi prefentif, yaitu sanksi yang dilakukan dengan maksud atau supaya tidak terjadi pelanggaran. Sanksi ini bermaksud untuk mencegah agar tidak terjadi pelanggaran, sehingga hal ini dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran dilakukan. Contoh perintah, larangan, pengawasan, perjanjian dan ancaman.
- b. Sanksi represif, yaitu sanksi yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi sanksi itu terjadi setelah terjadi kesalahan.

2.6. Gambar Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan :

Variabel Independen :

X1 : Variabel Motivasi

X2 : Variabel Lingkungan

X3 : Variabel Reward

X4 : Variabel Punishment

Variabel Dependen

Y : Variabel Produktivitas kerja

3. METODE

Metode penentuan sample yang digunakan adalah dengan menggunakan Teknik *non-probability sampling* yaitu *incidental sampling* yaitu sebuah Teknik yang digunakan untuk

pengambilan sampel berdasarkan kebetulan (Sugiyono, 2015). Artinya siapapun orang yang bertemu dengan peneliti di tempat penelitian dapat dijadikan sebagai sampel dengan catatan bahwa peneliti melihat tersebut layak digunakan sebagai sumber data.

Pengumpulan data digunakan dengan menggunakan kuesioner. Dalam penyusunan skala pengukuran digunakan metode skala likert 1-5. Metode Analisis Data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan Uji Kualitas Data, Uji Ketepatan Model/*Goodness Of Fit Model* (Uji F), Uji Asumsi Klasik, Pengujian Hipotesis, dan Koefisien Determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambara Umum Responden karyawan PT Tambi UP Bedakah

Penelitian ini adalah penelitian dengan kuesioner tertutup dengan menggunakan Karakteristik Jenis Kelamin dan Umur. Dengan jumlah kuesioner diolah sebanyak 90 responden. Responden dengan Karakteristik Jenis Kelamin yang mendominasi adalah Laki-laki sebanyak 75 orang responden. Dan responden dengan Karakteristik Umur yang mendominasi adalah berusia diantara 26-30 tahun.

4.2. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengolahan data, data yang diperoleh melalui kuesioner perlu untuk diuji kebenarannya dan kehandalannya. Pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Berdasarkan Uji Validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang variabel yang mengukur motivasi, lokasi, reward, punishment dan produktivitas kerja variabel-variabel tersebut dapat dinyatakan Valid dengan tingkat signifikansi 0,000.

Sedangkan berdasarkan Uji Reliabilitas yang telah dilakukan, dapat terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari nilai batas atas *Cronbach Alpha* 0,7. Sehingga seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel motivasi, lokasi, reward, punishment dan produktivitas kerja adalah Reliabel.

Hasil perhitungan Normalitas dengan menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki probabilitas tingkat signifikansi di atas tingkat $\alpha = 0,05$ yaitu 0.131.

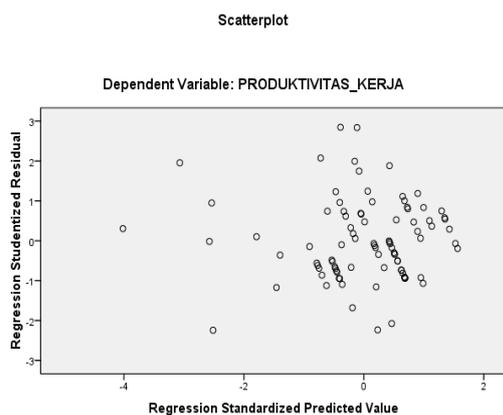
Hasil ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual atau variabel pengganggu yang terdistribusi secara normal.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	.929	1.077	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan	.768	1.301	Tidak ada multikolinieritas
Reward	.204	4.897	Tidak ada multikolinieritas
Punishment	.221	4.534	Tidak ada multikolinieritas

Sumber data diolah: 2019

Hasil perhitungan Uji Multikolonieritas terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10. Selanjutnya hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi Heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial, yaitu Pengaruh Motivasi, lingkungan, *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja.

Uji Ketepatan Model (*Goodness Of Fit Model*) menggunakan ANOVA^b Uji F ini

menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penjelas nyata pada variabel terikat. Dan menunjukkan pula bahwa model layak untuk digunakan.

Tabel 2. Uji Parsial/Uji t

Coefficients ^a Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constan)	-4,390	1,267		3,465	,001
Motivasi	,180	,086	,064	2,092	,039
Lingkungan	,139	,062	,076	2,252	,027
Reward	,627	,100	,412	6,290	,000
Punishment	,824	,099	,524	8,327	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai signifikan 0,039 < 0,05. Motivasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = 2,092 < t_{tabel} = 1,662$ pada tingkat signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, Lingkungan memiliki nilai signifikan 0,027 < 0,05. Lingkungan (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} = 2,252 < t_{tabel} = 1,662$ pada tingkat signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, *Reward* memiliki nilai signifikan 0,000 < 0,05. *Reward* (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} = 6,290 < t_{tabel} = 1,662$ pada tingkat signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan *Punishment* (X_4) memiliki nilai $t_{hitung} = 8,327 < t_{tabel} = 1,662$ pada tingkat signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini diperoleh sebesar 0,922 atau sebesar 92,2%, yaitu presentase pengaruh Motivasi, *punishment* dan *reward* terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya sebesar 7,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

4.3. Hasil Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan menaikkan produktivitas.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susi Susanti Dewita S., Ningsih, SE, MBA dan Rendra Wasnury, SE, MIB pada 2014 yang

menemukan hasil penelitian variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Vico Wentri Rumondor pada tahun 2013 juga ditemui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa *punishment* mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *punishment* maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dari penelitian sebelumnya yang berjudul Analisis Pengaruh Keragaman Menu, Persepsi *Punishment*, dan Lingkungan Terhadap Produktivitas kerja Konsumen (Studi Pada Restoran Waroeng Taman Singosari Semarang) oleh Rahardian Ali Oetomo (2012) menyatakan bahwa lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja konsumen.

Pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan maka akan meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susi Susanti Dewita S., Ningsih, SE, MBA dan Rendra Wasnury, SE, MIB pada 2014 yang memperoleh hasil penelitian secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa *reward* mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin sering *reward* maka akan meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono pada tahun 2016 yang menemukan hasil penelitian akan adanya pengaruh antara variabel *reward* terhadap variabel produktivitas kerja secara

parsial, positif dan signifikan antara variabel *reward* terhadap variabel produktivitas kerja.

Pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa *punishment* mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian *punishment* maka akan meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono pada tahun 2016 yang menemukan hasil penelitian akan adanya pengaruh antara variabel *punishment* terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial, positif dan signifikan antara variabel *punishment* terhadap variabel produktivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hendri Kurniawan, Muh Mukeri W dan Azis Fathoni (2016) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Andalan Arthalestari Semarang.

5. PENUTUP

5.1. Simpulan

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan maka akan menaikkan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susi Susanti Dewita S., Ningsih, SE, MBA dan Rendra Wasnury, SE, MIB (2017) hasil temuan pada penelitian ini adalah variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan hasil uji t dimana t hitung sebesar 2,635 dan tingkat signifikan 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan kalau H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka semakin besar motivasi diberikan maka akan semakin besar produktivitas tercapai.

b. Pengaruh Lingkungan terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan maka akan menaikkan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susi Susanti Dewita S., Ningsih, SE, MBA dan Rendra Wasnury, SE, MIB (2017) hasil temuan pada penelitian ini adalah variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan hasil uji t diaman t hitung sebesar 2,539 dan tingkat signifikan 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan kalau H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka semakin besar lingkungan diberikan maka akan semakin besar produktivitas tercapai.

c. Pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa reward mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan maka akan menaikkan produktivitas. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono pada tahun 2016 yang menemukan hasil penelitian akan adanya pengaruh antara variabel reward terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial, positif dan signifikan antara variabel reward terhadap variabel produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji t dimana t hitung sebesar 4,268 dan tingkat signifikan 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan kalau H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka semakin besar reward diberikan maka akan semakin besar produktivitas tercapai.

d. Pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa reward mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan maka akan menaikkan produktivitas. Hasil penelitian ini konsisten

dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono pada tahun 2016 yang menemukan hasil penelitian akan adanya pengaruh antara variabel punishment terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial, positif dan signifikan antara variabel punishment terhadap variabel produktivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hendri Kurniawan, Muh Mukeri W dan Azis Fathoni (2016) Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Andalan Arthalestari Semarang.

Berdasarkan hasil uji t dimana t hitung sebesar 4,268 dan tingkat signifikan 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan kalau H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka semakin besar reward diberikan maka akan semakin besar produktivitas tercapai.

5.2. Saran

Kepada peneliti selanjutnya agar menambahkan objek penelitian yang lebih luas sehingga sampel yang digunakan akan lebih banyak dalam penelitian guna mendapatkan hasil yang lebih baik mengenai produktivitas.

Adapun saran yang dapat disimpulkan berdasarkan penelitian ini maka untuk penelitian selanjutnya agar memberikan kuisioner atau pertanyaan terbuka yang dapat memperoleh hasil sesuai dengan keinginan konsumen agar dapat diperoleh tingkat signifikansi yang lebih baik

6. DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit, 2013. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BFFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendri Kurniawan, Muh Mukeri W dan Azis Fathoni. 2016. *Pengaruh reward, punishment, beban kerja, dan pelatihan*

- terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt andalan arthalestari semarang). *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016 <http://id.m.wikipedia.org> Diakses pada bulan Agustus, 2018.
- <http://ptperkebunantambi.com>. Diakses pada bulan Agustus, 2018.
- Ilham. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja, Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA, Semarang*. Universitas Diponegoro, Semarang. Hal 1.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Kusriyanto, Bambang. 2000. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Penerbit Pustaka Binama Pressindo, Jakarta.
- Mahfud, Y. (2019, February 1). Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Percformance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 107-119. <https://doi.org/https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.579>
- Malayu SP. Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manulang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2003
- Mathis and Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis dan Jackson, *Personnel Management*. Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks-Kelompok Gramedia, 2004.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. 2001. Jakarta : Salemba Empat.
- Maulidar, Said Musnadi, Mukhlis Yunus, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Aceh*. Volume 1, Tahun I, No. 1, Agustus 2012. Universitas Syiah Kuala, Aceh. Hal 1.
- Moekijat, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Alumni, Bandung, 2003
- Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba (2010) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang Pt Inco Sorowako)*.Hal 1. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia, Indonesia, 2004
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*. *Bulletin cipta karya*, departemen pekerjaan umum edisi no 6/IV/juni 2006. Persada.
- Nurtjahjono 2016. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 39 No.1 Oktober 2016.
- Pasal 95 ayat 1 UU No. 13/2003, Pasal 21 ayat 1 dan penjelasannya, dan pasal 20 ayat 1 PP No. 8/1981)
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik dengan Microsof Excel & SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi, Konsep dan Kontroversi*, Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta, 2006
- Rumondor. VW. 2013. *Motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian dan diklat daerah minahasa selatan*. Jurnal vol.1 no.4 desember 2013, hal. 1042-1052.
- Satria dan Kuswara. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Entrepreneurship.
- Schultz dan Duane P. 2007. *Theory of Personality (8th ed)*. United States Of Amarika: Thomson Wadsword.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1. Cet.1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2008. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Susi Susanti, Dewita S. Ningsih, SE, MBA dan Rendra Wasnury, SE, MI. 2014. *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan*. JOM Fekon Vol.1 No.2 Oktober 2014
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Trihudiyatmanto, M. (2017) "PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Industri Karoseri Sakera Magelang)", Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ, 4(1), pp. 64-73.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja Devisi Buku Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Jasa Grafindo Persada.