

**HUBUNGAN REWARDS DAN PUNISHMENT TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT ANDALAN EDU AKTIF**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen**

N a m a : Fanny Intania Permata

N I M : 0310312-115



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

N a m a : **Fanny Intania Permata**
N I M : **0310312-115**
N I R M :
Program Studi : **Ekonomi - Manajemen**
Judul Skripsi : **Hubungan Rewards Dan Punishment Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada
PT. Andalan Edu Aktif**
Tanggal Ujian Skripsi : **8 Oktober 2007**

Disahkan Oleh

UNIVERSITAS
Pembimbing,
MERCU BUANA

(Tafiprios, SE, MM.)
Tanggal: 10 November 2007

Dekan,

Ketua Jurusan Manajemen,

(Drs. Hadri Mulya, MSi.)
Tanggal: 10 November 2007

(Tafiprios, SE, MM.)
Tanggal: 10 November 2007

KATA PENGANTAR

Sujud syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia yang telah diberikanNya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi jenjang pendidikan Strata Satu (S1) bidang studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Mercu Buana, Jakarta dengan judul

HUBUNGAN REWARDS DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALAN EDU AKTIF.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi materi maupun bahasannya, namun penulis berusaha untuk menyajikan yang terbaik. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu dan kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki penulis.

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat berguna untuk kepentingan akademis dan perusahaan tempat penulis mengadakan penelitian untuk menjadi acuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Lebih lanjut, skripsi ini bukanlah merupakan proses akhir bagi penulis untuk menggali ilmu pengetahuan tetapi merupakan titik tolak bagi penulis untuk menggali dan membina ilmu pengetahuan lebih lanjut, sehingga dengan selesainya penyusunan skripsi ini merupakan kebanggaan dan kebahagiaan tersendiri bagi penulis. Untuk itu dengan rendah hati penulis mohon saran kritik yang membangun dari semua pihak.

Melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan rasa hormat dan hati yang tulus penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Tafiprios, SE, MM., selaku Pembimbing dan Ketua jurusan bidang studi manajemen yang telah meluangkan waktu dan memberikan petunjuk serta pengarahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Daru Asih, SE, Msi., selaku Sekretaris bidang studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana, yang telah membantu banyak hal kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen sebagai pengajar di Universitas Mercu Buana yang selama ini telah memberikan ilmu yang sangat berarti bagi penulis sekarang dan nantinya.
4. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Tata Usaha yang telah banyak memberikan bantuan dan pelayanan yang baik bagi penulis selama ini.
5. Ibu Dra. Sarinah Soekarso dan Ibu Dra. Lidwina Faizal selaku pimpinan manajemen PT. Andalan Edu Aktif atas bantuan dan perhatiannya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Keluarga yang tercinta, Papa, Mama, Adik dan Suami terima kasih atas kasih sayang, dorongan, doa, serta kekuatan iman yang luar biasa.
7. *Aubrey, my lovely daughter and little friend, thank for being truly, original and biggest strength and inspirations that I have ever achieve in my life.*
8. Teman-teman seangkatan Fakultas Ekonomi angkatan IV PKSM Menteng

khususnya Elli Ekawati, Vania, Rifa, Ana, Lita dan Erika yang bersedia meminjamkan buku-buku, compact disc software dan lain-lain dan terus memberikan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Pihak-pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disini.

Akhir kata penulis berdoa semoga semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan dibalas olehNya. Amin.

Jakarta, 1 Oktober 2007

Penulis

Fanny Intania Permata



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	3
1. Tujuan Penelitian	3
2. Kegunaan Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
B. Pengertian <i>Rewards</i>	7
1. Jenis-Jenis <i>Rewards</i>	8
2. Keunggulan Internstic	9
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Rewards</i>	10

C.	Pengertian Punishment	11
1.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Punishment	11
2.	Jenis-Jenis Punishment	12
D.	Pengertian Produktivitas	13
1.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	15
2.	Metode –Metode Pengukuran Produktivitas	16
E.	Kerangka Berpikir	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
A.	Gambaran Umum	19
B.	Metode Penelitian	27
C.	Hipotesis	27
D.	Populasi dan Sampel	27
E.	Variabel dan Pengukuran	28
F.	Definisi Operasional Variabel	29
G.	Metode Pengumpulan Data	30
H.	Metode Analisis Data.	33
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		
A.	Deskriptif Obyek Penelitian	35
B.	Analisis Data	37
C.	Data Responden	38
D.	Analisis Terhadap <i>Rewards</i>	42
E.	Analisis Terhadap <i>Punishment</i>	52

F.	Analisis Terhadap Produktivitas	62
G.	Analisis Hubungan Penghargaan dan Hukuman Terhadap Produktivitas	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
A.	Kesimpulan	76
B.	Saran-saran	77
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN - LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Keadaan Karyawan Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.2 Keadaan Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.3 Keadaan Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
Tabel 4.4 Keadaan Karyawan Berdasarkan Status Karyawan	36
Tabel 4.5 Keadaan Karyawan Berdasarkan Masa Bakti	37
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.8 Responden Berdasarkan Status karyawan	39
Tabel 4.9 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.10 Responden Berdasarkan Masa Bakti	41
Tabel 4.11 Pernyataan Responden Tentang Penetapan Kebijakan <i>Rewards</i> Disesuaikan Dengan Kemampuan Perusahaan	42
Tabel 4.12 Pernyataan Responden Tentang Pemberian <i>Rewards</i> Oleh Perusahaan Merupakan Kepedulian Terhadap Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.13 Pernyataan Responden Tentang <i>Rewards</i> Yang Diterima Karyawan Didasari Atas Kontribusi Yang Diberikan Karyawan	44
Tabel 4.14 Pernyataan Responden Tentang Prestasi Yang Menyangkut <i>Rewards</i> Memiliki Pengaruh Terhadap <i>Rewards</i> Yang Diterima	45
Tabel 4.15 Pernyataan Responden Tentang Insentif, Jaminan Hari Tua Yang Diterima Saat Ini Telah Sesuai Dengan Tanggung Jawab Yang Diberikan Karyawan Kepada Perusahaan	46

Tabel 4.16	Pernyataan Responden Tentang Penetapan <i>Rewards</i> Dipengaruhi Oleh Kebijakan Pemerintah	47
Tabel 4.17	Pernyataan Responden Tentang Serikat Pekerja Memiliki Kontribusi Terhadap Kebijakan <i>Rewards</i>	48
Tabel 4.18	Pernyataan Responden Tentang <i>Rewards</i> Yang Diterima Saat Ini Sudah Membantu Menutupi Biaya Hidup	49
Tabel 4.19	Pernyataan Responden Tentang Pemberian Bonus Tahunan Merupakan Bagian Dari Kebijakan <i>Rewards</i>	50
Tabel 4.20	Pernyataan Responden Tentang Penetapan Struktur <i>Rewards</i> Mengacu Kepada Pasar Tenaga Kerja Saat Ini	51
Tabel 4.21	Pernyataan Responden Tentang Selama Ini Penerapan Kebijakan <i>Punishment</i> Didasari Atas Keinginan Perusahaan Untuk Meningkatkan Produktivitas	52
Tabel 4.22	Pernyataan Responden Tentang Dalam Penerapan Kebijakan <i>Punishment</i> Tidak Memberatkan Karyawan	53
Tabel 4.23	Pernyataan Responden Tentang Pada Saat Karyawan Melakukan Pelanggaran Didahului Oleh Teguran Lisan Terlebih Dahulu	54
Tabel 4.24	Pernyataan Responden Tentang Dalam Pemberian Peringatan Didahului Oleh SP 1 Terlebih Dahulu oleh Perusahaan	55
Tabel 4.25	Pernyataan Responden Tentang Hukuman Yang Di Terima Karyawan Merupakan Konsekwensi Atas Perbuatan Yang Melanggar Aturan Perusahaan	56
Tabel 4.26	Pernyataan Responden Tentang Mutasi/Rotasi Pekerjaan Yang Dilakukan Perusahaan Saat Ini Adalah Untuk Tujuan Pengembangan Bukan Sebagai Bentuk <i>Punishment</i>	57

Tabel 4.27	Pernyataan Responden Tentang Dalam Promosi Jabatan Yang Dilakukan Perusahaan Dipengaruhi Oleh Kebijakan <i>Punishment</i>	58
Tabel 4.28	Pernyataan Responden Tentang <i>Punishment</i> Dilakukan Secara Obyektif Dan Memenuhi Unsur Unsur Keadilan	59
Tabel 4.29	Pernyataan Responden Tentang Kebijakan <i>Punishment</i> Bukanlah Untuk Menghambat Pengembangan Karir	60
Tabel 4.30	Pernyataan Responden Tentang <i>Punishment</i> Yang Diterima Karyawan Merupakan Puncak Dari Akumulasi Kesalahan	61
Tabel 4.31	Pernyataan Responden Tentang Tolak Ukur Produktivitas Kerja Dilihat Dari Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.32	Pernyataan Responden Tentang Produktivitas Kerja Selama Ini Di Nilai Melalui Tingkat Absensi Karyawan	63
Tabel 4.33	Pernyataan Responden Tentang Output Produktivitas Kerja Adalah Menurunnya Tingkat Turnover	64
Tabel 4.34	Pernyataan Responden Tentang Segala Sesuatu Yang Menyangkut Produktivitas Kerja Dipengaruhi Oleh Imbalan Yang Diterima Karyawan	65
Tabel 4.35	Pernyataan Responden Tentang Karyawan Menganggap Kebijakan <i>Punishment</i> Menghambat Produktivitas Kerja	66
Tabel 4.36	Pernyataan Responden Tentang Sarana Dan Prasarana Menghambat Produktivitas Kerja	67
Tabel 4.37	Pernyataan Responden Tentang Luas Ruangan Kerja Yang Ada Pada Setiap Unit Menunjang Produktivitas Kerja	68
Tabel 4.38	Pernyataan Responden Tentang Lembaga Telah Mencapai Produktivitas Kerja Yang Diharapkan	69

Tabel 4.39	Pernyataan Responden Tentang Keseluruhan Tempat Kerja Benar-Benar Menyenangkan Dan Mendukung Terciptanya Produktivitas Kerja	70
Tabel 4.40	Pernyataan Responden Tentang Kemampuan Skill Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja	71
Tabel 4.41	Correlations	72
Tabel 4.42	Model Summary	73
Tabel 4.43	Coefficients	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Struktur Organisasi
Lampiran 2	:	Lembar Kuisioner
Lampiran 3	:	Lembar Kerja
Lampiran 4	:	Perhitungan SPSS
Lampiran 5	:	Nilai dalam distribusi T
Lampiran 6	:	Tabel Taroyamane
Lampiran 6	:	Struktur Organisasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah produktivitas telah menjadi masalah nasional, iklim ekonomi dunia yang kurang menentu adalah pemicu utama krisis global yang mengharuskan semua sektor untuk melakukan efisiensi tak terkecuali sektor pendidikan, yang menjadi masalah kadangkala konteks efisiensi menurut Organisasi belum tentu selaras dengan paradigma karyawan sehingga upaya mencapai produktivitas dengan melakukan efisiensi berjalan bagaikan bekerja dibawah ancaman bagi karyawan.

Hal inilah yang mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang tepat bagaimana mencapai produktivitas tinggi dengan menciptakan keseimbangan antara imbalan dan hukuman sehingga karyawan tidak merasa bekerja di bawah ancaman.

Rewards dan *punishment* merupakan dua pertimbangan kunci dalam sistem kompensasi yang efektif, pertama sistem kompensasi haruslah tanggap terhadap situasi, sistem harus sesuai dengan lingkungan dan mempertimbangkan dengan tujuan-tujuan, sumber daya, dan struktur organisasi.

Tanggap terhadap situasi berarti harus ada pertimbangan antara *rewards* dan *punishment*, tindakan disipliner memang perlu ditegakkan akan tetapi dengan aturan yang jelas dan terarah dan memiliki dampak terhadap produktivitas kerja.

Seperti pada PT. Andalan Edu Aktif, penerapan kebijakan *rewards* dan *punishment* sangat berpengaruh terhadap produktivitas, lembaga sangat konsisten dengan kebijakan ini, salah satu dampak yang paling berpengaruh adalah jika tingkat absensi para pengajar tinggi pihak yang paling merasa dirugikan dari hal tersebut adalah siswa-siswa yang seharusnya menerima pengajaran dengan jadwal yang terencana menjadi terbengkalai.

Lembaga melakukan tindakan indisipliner terhadap para guru yang mangkir sebagai sebuah *punishment* yang sebelumnya didahului dengan peringatan dan berlaku tanpa perbedaan sehingga program ini berjalan konsisten.

Meskipun pendekatan ini dalam penerapannya memiliki keunggulan akan tetapi ada juga kelemahannya, antara lain adalah rasio lembaga mengenai *punishment* belum tentu sama dengan cara berpikir para pengajar. Oleh karena situasi berbeda tindakan *punishment* yang bersifat progresif menjadi lebih realistis diterapkan.

Perbedaan itulah yang menimbulkan ketertarikan penulis untuk meneliti lebih jauh mengenai penerapan *rewards* dan *punishment* dalam lembaga pendidikan PT. Andalan Edu Aktif dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja para guru.

Oleh karenanya penulis menerapkan judul dalam skripsi ini dengan
“Hubungan *Rewards* Dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Andalan Edu Aktif”

B. Perumusan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas berdasarkan latar belakang di atas ini adalah:

1. Adakah hubungan *rewards* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalan Edu Aktif?
2. Seberapa besar hubungan *rewards* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalan Edu Aktif?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi tujuan utama dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui hubungan *rewards* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalan Edu Aktif.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan *rewards* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalan Edu Aktif.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan PT. Andalan Edu Aktif dapat menjadikan skripsi ini sebagai bahan masukan dalam proses dan pengambilan keputusan guna menetapkan *rewards* dan *punishment* untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Andalan Edu Aktif.

b. Bagi kalangan akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Fakultas Ilmu Manajemen juga untuk mengembangkan ilmu MSDM khususnya dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat diharapkan dari pemberian *rewards* dan *punishment*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bisa digunakan dalam penelitian yang sejenis.

c. Bagi penulis

Menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan merupakan alat latihan dalam mengaplikasikan teori-teori manajemen khususnya mengenai hubungan *rewards* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja. Selain itu sebagai pemenuhan salah satu syarat untuk kelulusan ujian keserjanaan strata 1 Fakultas Ekonomi manajemen sumber daya manusia di Universitas Mercu Buana.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada manusia sebagai pengelola organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan unsure yang teramat penting bagi perkembangan perusahaan yang ikut menentukan arah dan tujuan perusahaan.

Tidak ada definisi khusus mengenai manusia, hanya saja masing-masing pakar mempunyai pendapat yang berbeda-beda.

Menurut Husein (1999:3) mengemukakan:

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Hani (1998:4) mengemukakan:

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Uraian di atas menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses kegiatan yang telah di susun untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan manusia sebagai penghasil kerja dan juga sebagai sumber yang melaksanakan kerja secara efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut Manajemen Sumber Daya Manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya

perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara pegawai dalam jumlah yang tepat sesuai kebutuhan.

Ada 2 (dua) fungsi dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Fungsi Manajerial, terdiri dari:

a. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan penentuan program personalia menentukan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Penentuan fungsi personalia yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan dengan merancang struktur hubungan kerja antara personalia dan faktor fisik.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Memberikan arahan atau motivasi kepada setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efisien dan efektif.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Usaha yang berhubungan dengan aturan kegiatan agar sesuai rencana personalia yang telah dirumuskan.

2. Fungsi Operasional, yaitu:

a. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan usaha memperoleh jenis dan jumlah yang diperlukan untuk menyelesaikan tujuan organisasi.

b. Pengembangan (*Development*)

Merupakan usaha peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Sabagai balas jasa atau imbalan yang layak kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Intergrasi (*Intergration*)

Usaha untuk menghasilkan suatu kecocokan atas kepentingan individu dan organisasi.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Usaha mempertahankan keadaan yang sudah ada seperti pemeliharaan sikap.

d. Pemisahan (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja bagi karyawan.

B. Pengertian *Rewards*

Dalam membicarakan bentuk-bentuk *rewards* di dalam organisasi adalah berguna untuk menarik perbedaan diantara dua tipe dasar atau kategori *rewards*. Kedua tipe diartikan sebagai *Intrinsic rewards* dan *Extrinsic rewards*.

Oleh karenanya Henri Simamora (2004:431) dalam MSDM edisi revisi menjelaskan *Intrinsic rewards* dan *Extrinsic rewards* sebagai berikut:

Intrinsic rewards adalah imbalan-imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsic melekat (inherent) pada aktivitas itu sendiri dan pelaksanaannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya.

Sementara *extrinsic Rewards* adalah:

Imbalan yang secara eksternal dihasilkan oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Imbalan ekstrinsik tidak mengikuti secara alamiah atau secara Inheren dari kinerja sebuah aktivitas tetapi diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar.

Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Intrinsic rewards* dan *Extrinsic rewards* memiliki pengaruh yang berbeda. *Intrinsic rewards* memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku-prilaku individu di dalam organisasi dan memiliki sejumlah keunggulan sebagai alat imbalan dan motivasi kinerja yang efektif dan *extrinsic rewards* dihasilkan oleh sumber-sumber eksternal untuk seseorang. Untuk mendapatkan imbalan-imbalan moneter, tunjangan pelengkap dan penghasilan tambahan, individu tersebut tergantung kepada kebijakan-kebijakan gaji dan imbalan dari organisasi, sedangkan perolehan pujian dan promosi tergantung pada persepsi dan pertimbangan individu atas atasannya.

1. Jenis-Jenis Rewards

Berdasarkan uraian di atas secara lebih luas Henri Simamora (2004:431) dalam MSDM menjelaskan jenis-jenis *rewards* adalah sebagai berikut :

a. *Intrinsic Rewards*

Jenis imbalan ini termasuk ke dalam kategori *personal competence* karena imbalan ini amat bergantung kepada pencapaian pribadi seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya yang diberikan kepadanya.

Intrinsic rewards memiliki potensi untuk menghasilkan pengaruh yang kuat terhadap perilaku-prilaku individu di dalam organisasi dan memiliki sejumlah keunggulan sebagai alat imbalan dan motivasi kinerja yang efektif.

b. *Extrinsic Rewards*

Pada dasarnya *extrinsic rewards* yang paling sering digunakan adalah uang namun hal-hal lain yang termasuk *extrinsic rewards* antara lain seperti pengakuan, pujian dari atasan, promosi, kantor yang mewah, tunjangan pelengkap seperti asuransi, pensiun dan opsi-opsi saham dan imbalan imbalan sosial seperti kesempatan untuk berteman dan menjumpai banyak orang-orang baru. Pada intinya *extrinsic rewards* dihasilkan oleh sumber-sumber eksternal untuk seseorang.

2. **Keunggulan *Intrinsic Rewards* Dan *Extrinsic Rewards***

a. *Intrinsic Rewards*

1. Kesatuan hubungan diantara kinerja yang efektif dan pelaksanaan imbalan dijamin oleh fakta bahwa pengalaman-pengalaman *intrinsic rewards* akan memunculkan persepsi bahwa individu tersebut telah bekerja dengan baik
2. Fakta bahwa *intrinsic rewards* adalah self administrative yang berarti bahwa efektivitasnya tidaklah bergantung pada kehadiran seorang manajer untuk melakukan imbalan atau pada rancangan sistem kompensasi organisasional.

3. Diketahui *intrinsic rewards* dihasilkan oleh individu-individu yang bersangkutan, maka imbalan ini berbiaya rendah bagi organisasi dibandingkan imbalan-imbalan seperti insentif moneter.

b. Extrinsic Rewards

1. *Extrinsic rewards* dapat digunakan oleh organisasi untuk mempengaruhi perilaku anggotanya.
2. *Extrinsic rewards* dapat diberikan kepada anggota tergantung kepada kinerja yang efektif.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rewards

Di dalam program *rewards* ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya sebagai berikut :

a. Kemampuan pribadi

Sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dengan baik perasaan penyelesaian atau pencapaian pribadi dengan memperoleh tujuan atau sasaran-sasaran menimbulkan motivasi. Motivasi inilah yang menimbulkan kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sebagai upaya meningkatkan kesuksesan dimasa yang akan datang, kesuksesan inilah yang mempengaruhi pemberian *rewards* terhadap karyawan yang bersangkutan.

b. Pertimbangan individu oleh atasannya

Munculnya persepsi antara sukses tidaknya sebuah hasil pekerjaan adalah sebuah pendapat yang subyektif dari seorang atasan akan tetapi untuk

mendapatkan *rewards* baik secara moneter maupun pujian-pujian maupun kesempatan untuk berkembang faktor pertimbangan individu oleh atasannya amat berpengaruh besar.

C. Pengertian *Punishment*

Proses *punishment* adalah dinamik dan berkelanjutan, karena umumnya tindakan-tindakan seseorang dapat mempengaruhi yang lainnya dalam kelompok kerja, Henri Simamora (2004:567) dalam MSDM edisi revisi menjelaskan:

Punishment adalah tindakan disipliner yang berhubungan luas dengan pelanggaran-pelanggaran yang bertujuan untuk mengubah tipe atau perilaku yang dapat memiliki dampak negatif terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasional

Dari definisi di atas dapatlah ditarik kesimpulan bahwa ancaman hukuman akan efektif untuk jangka panjang bila ancaman tersebut dijalankan dengan konsisten dan dalam rangka menegakan kedisiplinan dengan demikian para karyawan akan berpikir dua kali untuk mengulang perbuatan tersebut dimasa yang akan datang.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan *Punishment*

Tindakan *punishment* bukanlah tugas kepenyeliaan yang menyenangkan, banyak manajer yang mendapati bahwa tugas tersebut sangat sulit, hal ini umumnya dipengaruhi oleh:

a. Tidak adanya pelatihan :

Banyak penyelia yang tidak memiliki pengetahuan tentang *punishment*.

b. Takut :

Penyelia khawatir tindakan yang berkenaan dengan *punishment* tidak didukung oleh manajemen puncak.

c. Rasa bersalah :

Penyelia mungkin pernah melakukan hal yang sama.

d. Kehilangan persahabatan :

Tindakan *punishment* yang dilakukannya akan memberikan peluang rusaknya persahabatan yang selama ini dijalin.

e. Hilangnya kesabaran.

f. Rasionalisasi.

2. Jenis-Jenis *Punishment*

Sebuah pendekatan untuk melaksanakan tindakan *punishment* disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*) menurut pendekatan ini tindakan *punishment* haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Jenis-jenis *punishment* meliputi:

a. Menghukum dengan segera

Tindakan ini akan difahami bahwa segala sesuatu yang berhubungan dengan pelanggaran akan dilakukan *punishment* dengan segera tanpa menghapus kesalahan-kesalahan yang terdahulu.

b. Memberi peringatan

Menjelaskan bahwa *punishment* akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima oleh perusahaan.

c. Memberikan *punishment* yang konsisten

Setiap pelanggar peraturan akan mendapatkan *punishment* yang sama antara lain seperti contoh :

- Terlambat sekali, gaji akan dipotong 25 %.
- Terlambat dua kali, gaji dipotong 50%.
- Terlambat tiga kali, gajinya tidak diberikan dan diskors selama seminggu.
- Terlambat empat kali, dipecat.

d. Tindakan disipliner tanpa *punishment*

Hal ini berkaitan dengan SP 1 sampai dengan SP 3 yang menyebabkan karyawan harus mengambil satu, dua, atau tiga hari tanpa kerja (gaji tetap dibayar) untuk menyelesaikan masalahnya.

D. Pengertian Produktivitas

Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan.

Jika membicarakan masalah produktivitas muncullah satu situasi yang paradoksial (bertentangan) karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-

petunjuk produktivitas.

Muchdarsyah Sinungan (2003:12) dalam Produktivitas apa dan bagaimana, menjelaskan:

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Kemudian Muchdarsyah Sinungan mengutip penjelasan L Green berg dalam bukunya menjelaskan :

Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Selanjutnya Sayuti Hasibuan (2000:144) dalam MSDM Pendekatan non sekuler menjelaskan:

Produktivitas adalah sebesar-besarnya pencapaian keuntungan yaitu bilamana langkah yang ditempuh adalah kemampuan meningkatkan kontribusi yang sebesar-besarnya terkait dengan proses produksi pada perusahaan.

Menurut Kisdarto Atmosuprpto (2001:1) dalam Produktivitas aktualisasi

budaya perusahaan, dijelaskan produktivitas sebagai berikut:

Suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya digabungkan dan dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan, dengan kata lain produktivitas adalah suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dan apa yang diberikan.

Dari berbagai definisi tentang produktivitas di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian suatu definisi produktivitas yang mendetail bukanlah masalah produktivitas itu sendiri namun suatu masalah di luar produktivitas yang merupakan tujuan dan sasaran-sasaran manajemen dalam sistem dan

organisasinya dimana tujuan yang berbeda memerlukan pendekatan berbeda pula untuk mendefinisikan produktivitas.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2003:56) ada 8 faktor yang mempengaruhi produktivitas meliputi :

- a. Manusia, meliputi ; kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur.
- b. Modal, meliputi ; Modal tetap, mesin, gedung, alat-alat, volume, dan strukturnya, teknologi riset dan pengembangan, bahan baku.
- c. Metode Proses meliputi ; Tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong mesin, pengawasan dan perencanaan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Lingkungan organisasi (internal) meliputi; Organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja, iklim sosial.
- e. Produksi, meliputi; kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, spesialisasi produksi.
- f. Lingkungan Negara (eksternal) meliputi; Kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, kebijakan ekonomi pemerintah, kebijakan tenaga kerja, kebijakan jangka panjang, kebijakan diklat.
- g. Lingkungan Internasional maupun regional, meliputi; kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan Internasional,

kebijakan migrasi tenaga kerja, bantuan Internasional, standar tenaga kerja dan teknik internasional.

- h. Umpan balik adalah informasi yang ada pada hubungan timbal balik masukan (Input) dan hasil (output) dalam perusahaan.

2. Metode-Metode Pengukuran Produktivitas.

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan ke dalam dua jenis yang meliputi :

1. Pengukuran produktivitas tenaga kerja

Oleh karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana :

Hasil dalam jam-jam yang standar

Masukan dalam jam-jam waktu

Untuk mengukur produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam kerja yang harus dibayar ditambah jam-jam yang tidak dipergunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa yang lainnya.

2. Pengukuran produktivitas total

a. Metode waktu tenaga kerja yakni:

Hasil Penjualan

Jumlah total pekerja + modal + biaya eksternal

per penghasilan rata-rata

Semua material, penyusutan jasa-jasa dan produk akhir yang mengandung atau menyangkut tenaga kerja dapat diubah ke dalam ekuivalen sumber tenaga kerja dengan melalui membagi hasil output dengan input menurut perhitungan keuangan dengan upah tahunan rata-rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja.

Metode ini mengandung beberapa kelemahan ekuivalen (persamaan) tenaga kerja yang menyatakan kerata-rataan cukup diperbaiki bagi keperluan indeks yang bermanfaat sedang latihan perolehannya memerlukan perkiraan-perkiraan yang penuh resiko atau tantangan.

b. Metode finansial

$$Pt = \text{Nilai tambah biaya} = \text{Penjual} - (Rm+B+W)$$

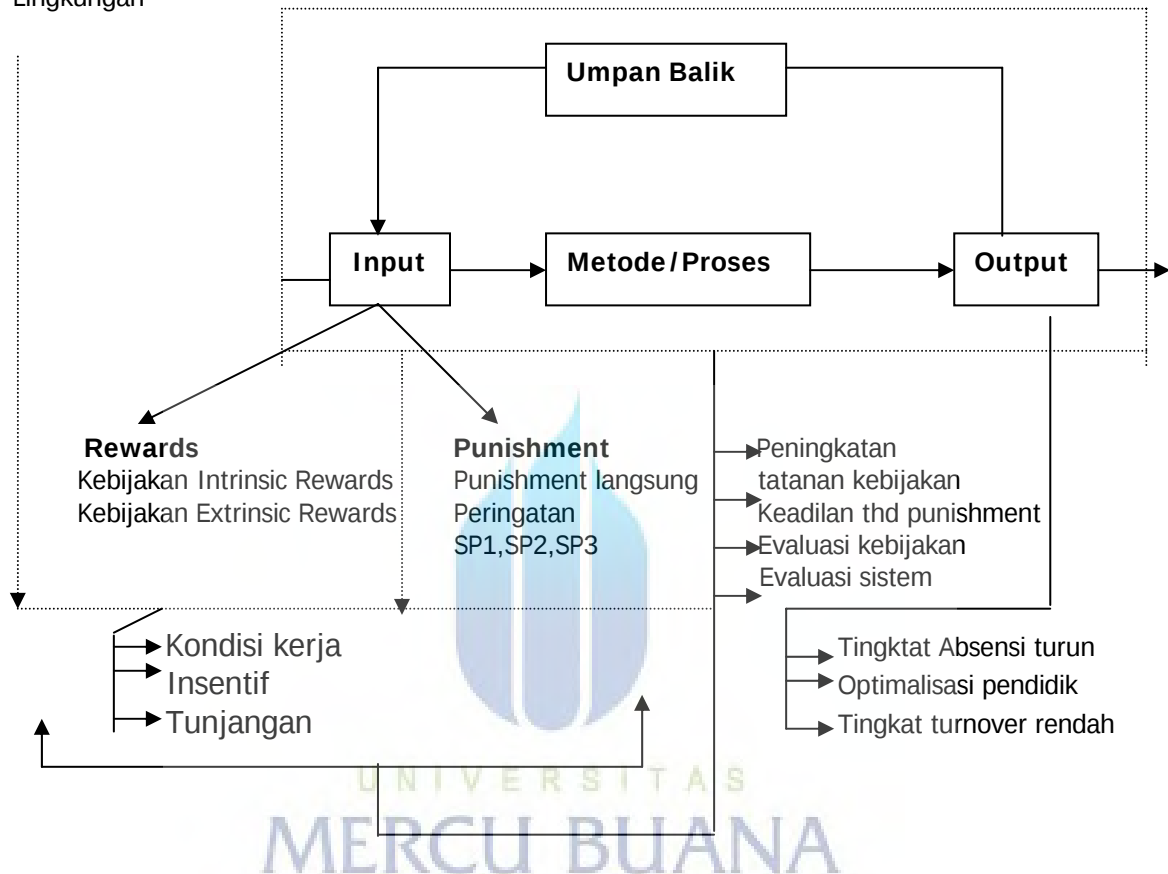
Biaya konversi

L+Sc+Rm+B+W+D+Sa

Perbandingan ini mengukur produktivitas finansial semua sumber-sumber perusahaan secara bersama-sama.

E. Kerangka Berpikir

Lingkungan



Kerangka berpikir di atas menjelaskan bahwa garis terputus-putus adalah menggambarkan area yang secara tidak langsung mempengaruhi kebijakan *rewards* dan *punishment* (input) yang diterapkan organisasi sedangkan garis panah langsung menandakan hubungan dan pengaruh langsung faktor-faktor di atas terhadap peningkatan produktivitas, sedangkan metode atau proses adalah implementasi Input untuk mencapai Output (produktivitas) yang meliputi turunnya tingkat absensi, rendahnya tingkat turnover, dan optimalisasi kinerja pendidik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah singkat perusahaan

PT. Andalan Edu Aktif membuka sekolah usia pra sekolah yang beroperasi pada Juli 2001 dan seluruh staf pengajar mengikuti training selama dua bulan. Berdiri dengan 13 orang staff terdiri dari 8 guru dan 5 staff termasuk security dan koki masak serta 3 kelas dibuka untuk 18 siswa dan berlokasi di daerah Kelapa Gading, Jakarta Utara. Setelah dua tahun berjalan, jumlah siswa meningkat mencapai angka 60 siswa dalam 6 kelas dengan total staff sebanyak 23 orang.

Perkembangan tersebut membawa PT Andalan Edu Aktif untuk membuka kelas lebih tinggi untuk memenuhi permintaan pasar, dalam hal ini orang tua siswa. Maka dibukalah tingkat Sekolah Dasar pada July 2004 yang berlokasi sekitar 1 km dari gedung *preschool* dengan luas 600 meter persegi dan total 30 orang guru dan staff. Akhirnya titik balik dicapai pada tahun ajaran 2007/2008 dengan dibukanya sekolah menengah pertama, lanjutan secara erat dari tingkat sekolah dasar. Sampai saat ini PT. Andalan Edu Aktif telah memiliki sistem pendidikan dari usia 1,5 tahun sampai dengan kelas 9 (setara dengan kelas 3 sekolah menengah pertama).

2. Perkembangan Perusahaan

Tingkat kesadaran masyarakat Indonesia mengenai pentingnya pendidikan bagi anak-anak mereka mendorong para orangtua mencari sekolah dengan kurikulum yang terbaik untuk anak-anaknya. Terutama di kota besar khususnya Jakarta, tingkat kesadaran itu membuat para orangtua mencari dan membandingkan metode kurikulum yang terdapat di banyak sekolah. Hal tersebut kini telah pula menjadi tren yang bukan untuk ajang gengsi tetapi sebagai ajang pencarian yang terbaik bagi kelangsungan pendidikan anak-anak mereka. Tingkat kesadaran yang tinggi ini memicu timbulnya sekolah-sekolah yang menawarkan metode kurikulum diluar metode kurikulum nasional yang sudah ada. Kebanyakan sekolah-sekolah ini menawarkan metode kurikulum yang mereka miliki atau gabungan metode kurikulum sendiri dengan metode kurikulum nasional yang ada. Dari sinilah bermunculan sekolah-sekolah dengan sistem international maupun national plus seperti yang ada sekarang. Sistem international jelas tidak mentolerir sistem metode kurikulum lainnya karena yang berlaku hanya metode kurikulum internasional yang dapat diterapkan dinegara manapun. Berbeda dengan sistem international, sistem national plus menggunakan adaptasi sistem nasional dengan sistem metode kurikulumnya sendiri yang juga diadaptasi dari metode kurikulum tertentu. Semua metode kurikulum ini dapat menyentuh hati para orangtua siswa sehingga mereka pun banyak yang memilih metode kurikulum ini di luar metode kurikulum nasional yang telah ada sebagai acuan bagi proses pendidikan anak-anak

mereka. Mereka menilai bahwa untuk persaingan dan era globalisasi yang sedang dihadapi ini maka anak-anak mereka membutuhkan sistem pendidikan yang lebih universal dibanding dengan sistem konvensional yang ada. Mereka memandang dan menganggap perlu bahwa penilaian perilaku akademik anak (*Intellectual Quality*) harus pula sejalan dengan penilaian perilaku lingkungan anak (*Environmental Quality*).

Berdasarkan hal itulah maka PT. Andalan Edu Aktif berdiri dengan mengadaptasi metode “*Active Learning*” dari *United States* dimana metode ini telah dipakai di negara asalnya dari awal tahun 1962. Metode ini diterapkan setelah melalui penelitian panjang Mr. David P. Weikart di Ypsilanti, Michigan, USA. Beliau meneliti gaya belajar siswa-siswa dimana pada saat itu lebih banyak siswa yang gagal dalam kehidupannya setelah sekian tahun menimba ilmu dibangku sekolah. Ironisnya kegagalan tersebut justru terjadi dikalangan siswa yang mempunyai nilai yang mengagumkan pada saat bersekolah. Mr. Weikart kemudian mencari penyebab dan cara penyembuhannya. Sederhana sekali penyebabnya adalah siswa tidak banyak diberikan kesempatan untuk belajar dari lingkungan sekitar dan mengembangkan kreatifitasnya, sedikit sekali kesempatan untuk menganalisa sesuatu. Siswa hanya diberikan keterangan dan tugas yang pada akhirnya akan dinilai hasilnya saja tanpa melihat proses pengertian yang terjadi di dalam diri siswa tersebut. Penyembuhan pun dilakukan dengan cara memberikan siswa lebih banyak pilihan sesuai dengan tingkat usia dan “*level of thinking*” siswa, memberikan rasa tanggung jawab siswa

dengan menerapkan gaya “*logical consequences*” bukan hukuman dan mengarahkan siswa untuk bisa memecahkan masalah (*problem solving*) yang terjadi dalam setiap aktivitasnya.

Pada ada tahun 1996 metode “*active learning*” mulai diperkenalkan dan diadaptasi ke Indonesia di daerah Jakarta Selatan kemudian baru pada tahun 2001 Ibu Sarinah Soekarso dan Ibu Lidwina Faizal membuka lembaga pendidikan ini di Jakarta Utara untuk tingkat awal yaitu pra sekolah hingga berkembang sampai sekarang memiliki kelas 9 setingkat dengan sekolah menengah pertama kelas 3.

3. Visi dan Misi Sekolah National Plus

Secara umum visi dari sekolah National Plus adalah menyelenggarakan sistem pendidikan konvensional dengan sistem pendidikan adaptasi atau tambahan yang dimiliki oleh suatu negara atau wilayah tertentu guna menciptakan keselarasan cara pandang pendidikan bagi anak-anak generasi penerus yang hidup di era globalisasi saat ini. Secara khusus visi dari PT. Andalan Edu Aktif adalah berkomitmen secara aktif untuk memberikan pendidikan kepada anak-anak Indonesia secara total dalam baik dari segi kognitif maupun sosial dan fisik.

Sedangkan misi dari sekolah national plus secara umum adalah membangun pribadi-pribadi yang siap terjun ke tengah masyarakat global tanpa ada keraguan dalam diri generasi penerus tersebut. Secara khusus misi dari PT Anadalan Edu Aktif adalah berkomitmen untuk menghasilkan dan

menggunakan pengetahuan pendidikan yang akan meningkatkan kualitas hidup generasi yang akan datang.

4. Bangunan dan Fasilitas Sekolah National Plus

Seperti yang telah disinggung pada bab I bahwa kebanyakan sekolah jenis ini mempunyai gedung sendiri dengan kondisi yang nyaman dan keamanan yang terjamin untuk para siswa. Fasilitas yang disediakan sesuai pula dengan kebutuhan dan metode kurikulum yang diajarkan disekolah tersebut. Fasilitas tidak hanya sebatas pada penyediaan alat olahraga dan ruang serbaguna yang relatif berukuran besar tetapi juga fasilitas penyediaan material pelajaran yang akan diajarkan dan fasilitas lain yang mendukung proses belajar-mengajar. Para siswa tidak perlu lagi menyediakan segala sesuatunya dari rumah seperti alat tulis dan buku tulis, buku panduan dan lainnya. Hal ini karena semua sudah sediakan pihak sekolah sehingga para orangtua lebih gampang mengontrol keadaan psikologi dan akademis anak tanpa perlu pusing memikirkan pernik-pernik material sekolah tersebut di atas.

5. Tenaga Pengajar Sekolah National Plus

Tenaga pengajar yang merupakan sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam keberhasilan metode kurikulum sekolah ini berasal dari sumber daya manusia yang berkualitas baik. Latar belakang mereka harus setingkat dengan pendidikan sarjana di negara sekolah national plus

itu berada. Di Indonesia tenaga pengajar harus memiliki latar belakang pendidikan minimal sarjana strata 1 dan diutamakan yang berlatar belakang keguruan. Namun begitu, para tenaga pengajar ini harus tetap mengikuti pelatihan (training) selama waktu tertentu untuk mendapatkan pendidikan tentang visi, misi dan metode kurikulum khusus yang dimiliki oleh sekolah national plus tersebut. Tenaga pengajar ini setelah mengikuti pelatihan biasanya harus pula mengikuti *on the job training* beberapa saat sampai mereka dikategorikan “matang” terutama dalam penguasaan metode kurikulum sebelum mereka diterjunkan langsung kelapangan untuk menjadi tenaga pendidik yang handal. Selain itu, mereka secara berkala diberikan pelatihan penyehatan serta dievaluasi oleh pihak sekolah agar kualitas kinerja para pengajar ini selalu terjaga. Untuk lebih meningkatkan dan memacu kualitas terbaik para pengajar lokal ini, sekolah national plus mempekerjakan pula para tenaga pengajar asing (*native*) yang persyaratannya telah ditentukan terlebih dahulu oleh pihak sekolah.

6. Metode Kurikulum Khusus Sekolah National Plus

Metode kurikulum khusus ini didominasi oleh dua metode kurikulum yang terbesar yaitu: metode *IB (International Bachalorette)* dan metode *active learning*.

Metode yang pertama diterapkan kebanyakan pada sekolah-sekolah yang mengadaptasi sistem international, sedangkan metode yang kedua diterapkan pada sekolah-sekolah yang mengadaptasi sistem gabungan antara

metode sekolah sendiri dan metode konvensional. Keunggulan dari kedua sistem tersebut adalah para siswa dapat mengembangkan diri mereka sesuai dengan potensi bakat, minat dan kemampuan yang mereka miliki. Hanya saja sistem-sistem ini juga mempunyai kelemahan yaitu kebiasaan mereka untuk tidak memaksa anak dalam hal akademik karena kepercayaan mereka yang menyebutkan bahwa anak akan berkembang sesuai dengan usianya. Perkembangan itu tidak sebatas hanya perkembangan fisik saja tetapi juga perkembangan mental dan kemampuan anak dalam menerima sesuatu yang diajarkan kepada mereka.

Sistem IB tidak akan diulas secara menyeluruh dalam penulisan ini. Sebaliknya sistem *active learning* akan dibicarakan secara detil disini. Sistem *active learning* yang dipakai oleh lembaga pendidikan PT. Andalan Edu Aktif adalah sistem yang mendukung siswa untuk belajar dengan cara “*learning by doing*” dimana siswa terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan belajar mengajar yang diterimanya. Siswa juga menerima berbagai pengalaman yang nyata terhadap individu lain, objek, ide dan kesempatan. Siswa belajar dan mengerjakan semua materi serta menemukan hasilnya berdasarkan pilihan siswa sendiri. Sehingga metode *active learning* ini membuat kemampuan siswa dapat berkembang secara luas dan seimbang dari berbagai aspek intelektual, fisik, sosial dan emotional. Hal ini harus mendapat dukungan penuh tidak hanya guru dan sekolah tetapi juga dari orangtua dan lingkungan keluarga dekat.

7. Kegiatan-kegiatan Sekolah National Plus

Kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah National Plus tidak hanya proses belajar mengajar rutin saja. Tetapi juga proses pelajaran ekstra kurikuler berupa materi tambahan di bidang-bidang spesifik yang ada seperti kesenian, olahraga, *book club* dan lainnya yang bersifat lebih mendekatkan para siswa kepada lingkungan sosialnya.

Kegiatan lainnya berupa acara spesial seperti mengadakan pesta antar bangsa dimana siswa dapat mengekspresikan diri mereka dalam karya nyata menjadi seseorang dari negara lain dengan berpakaian, berperilaku dan mengamati kebudayaan suatu negara tertentu. Selain itu pesta antar propinsi juga dilaksanakan dalam memperingati hari bersejarah nasional seperti hari Kartini atau hari Kebangkitan Pancasila.

Seluruh kegiatan yang diadakan pihak sekolah bersama para siswa adalah semata-mata untuk memberikan pengalaman bagi siswa-siswa tersebut tentang apa dan bagaimana replika kehidupan yang akan dihadapi seseorang di luar sana. Terkadang para siswa membuat sandiwara (*role play*) yang menyerupai keadaan sebenarnya dari suatu peristiwa sehingga tergambar dengan jelas hal-hal yang dimaksudkan untuk mengajarkan siswa-siswa tersebut. Hal ini lebih baik daripada siswa hanya bisa mendapatkan keterangan dari orangtua dan guru. Dengan pengalaman itu mereka belajar dan belajar lagi serta mereka akan lebih menggali lagi hakekat replika tersebut yang sebenarnya dengan membaca dan mendengar.

Proses inilah yang disebut *active learning* oleh metode kurikulum sekolah nasional plus.

B. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah dalam pembahasan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian korelasional, penelitian ini untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain dengan menghitung koefisien korelasi penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

C. Hipotesis

Dalam penulisan ini penulis mencoba membuat suatu kesimpulan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya, maka penulis membuat hipotesisnya sebagai berikut:

Diduga bahwa *rewards* dan *punishment* mempunyai hubungan kuat positif pada produktivitas kerja karyawan PT. Andalan Edu Aktif.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Di dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 100 karyawan dari seluruh jumlah karyawan yang pada PT. Andalan Edu Aktif.

Data yang diambil dengan mengumpulkan data dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan pada PT. Andalan Edu Aktif.

E. Variabel dan Pengukurannya

Variabel merupakan konsep nilai yang didefinisikan melalui kerangka pikiran yang telah ditentukan. Ada 3 Jenis variable pada judul ini, yaitu:

Variabel X_1 adalah jumlah skor dari hasil pertanyaan tentang *Rewards*

Variabel X_2 adalah jumlah skor dari hasil pertanyaan tentang *Punishment*

Variabel Y adalah jumlah skor dari hasil pertanyaan tentang Produktivitas kerja karyawan



Tabel 3.1

Indikator Variabel

No	Variabel	Dimensi	Skala Likert
1	<i>Rewards</i>	Promosi Kesempatan Tunjangan Insentif Bonus	1.2.3.4.5
2	<i>Punishment</i>	Peringatan Punishment Disipliner	1.2.3.4.5
3	Produktivitas	Kinerja Out Put Hasil Produksi	1.2.3.4.5

Sumber Data: Henri Simamora

F. Definisi Operasional Variabel

1. *Rewards*

Menurut Henri Simamora (2004:431) dalam MSDM edisi revisi menjelaskan *Intrinsic rewards* dan *Extrinsic rewards* sebagai berikut:

Intrinsic Rewards adalah imbalan-imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsic melekat (inheren) pada aktivitas itu sendiri dan pelaksanaannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya.

Adapun *Extrinsic rewards* adalah:

Imbalan yang secara eksternal dihasilkan oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Imbalan ekstrinsik tidak mengikuti secara

alamiah atau secara inheren dari kinerja sebuah aktivitas tetapi diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar.

2. *Punishment*

Punishment adalah tindakan disipliner yang berhubungan luas dengan pelanggaran-pelanggaran yang bertujuan untuk mengubah tipe atau perilaku yang dapat memiliki dampak negatif terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

3. Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2003:12) dalam Produktivitas apa dan bagaimana “*Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya*”.

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat sebagai dasar penulisan dan pemecahan masalah di dalam skripsi ini penulis terlebih dahulu melakukan kegiatan penelitian.

Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Penelitian Kepustakaan

Dalam penelitian kepustakaan penulis mempelajari buku-buku, bahan-bahan literatur yang ada kaitannya dengan materi skripsi ini disamping mempelajari dan menelaah bahan-bahan dalam catatan kuliah dan dosen pada UMB.

2. Penelitian Lapangan

Dalam penelitian lapangan penulis mengumpulkan bahan-bahan yang langsung dari para pelanggan, fakta yang didapat secara langsung ke karyawan pada PT. Andalan Edu Aktif, disamping itu untuk melengkapi data dan informasi yang telah didapatkan penulis juga meminta keterangan dari beberapa karyawan dan pimpinan pada PT. Andalan Edu Aktif,

1). Data primer

Dalam hal ini penulis terjun langsung ke lapangan dan Karyawan pada PT. Andalan Edu Aktif.

2). Data sekunder

Data yang telah tersedia di perusahaan seperti; sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang usaha, dan perkembangan PT. Andalan Edu Aktif.

Berikut adalah daftar pertanyaan kuisioner yang dibagi menjadi 3 kelompok :

1). Pertanyaan yang berhubungan dengan Rewards dengan alternatif jawaban 5 buah

- Sangat Setuju 5
- Setuju 4
- Ragu ragu 3
- Tidak Setuju 2
- Sangat Tidak Setuju 1

2). Pertanyaan yang berhubungan dengan Punishment dengan alternatif jawaban 5 buah

- Sangat Setuju 5
- Setuju 4
- Ragu ragu 3
- Tidak Setuju 2
- Sangat Tidak Setuju 1

3). Pertanyaan yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja dengan alternatif jawaban 5 buah

- Sangat Setuju 5
- Setuju 4
- Ragu ragu 3
- Tidak Setuju 2
- Sangat Tidak Setuju 1

H. Metode Analisis Data

Dalam pembahasan skripsi ini penulis menggunakan metode data statistik dengan menggunakan rumus:

1. Koefisien Korelasi

Di gunakan untuk mengukur kuat atau tidaknya hubungan variabel X_1 (*Rewards*), X_2 (*Punishment*) dengan Variabel Y (*Produktivitas*)

$$\text{Rumus : } r = \frac{n \cdot \sum X_1 Y - \sum X_1 \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$\text{Rumus : } r = \frac{n \cdot \sum X_2 Y - \sum X_2 \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

n = Observasi

Variabel X = *Rewards* dan *Punishment*

Variabel Y = Produktivitas

Jika r = mendekati -1, maka hubungannya kuat negatif

Jika r = mendekati +1, maka hubungannya kuat positif

Jika r = mendekati 0, maka tidak ada hubungannya

2. Uji hipotesis

H₀: p = 0

H_a: p ≠ 0

Jika p = 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), sedangkan jika p ≠ 0 berarti ada hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y).

a. Menentukan nilai kritis pengujian dengan perhatikan derajat kebebasan dan tingkat significant yang digunakan dengan t-tabel.

b. Menentukan nilai t_{hitung} dengan formula:

$$t_o = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

- c. Membuat keputusan terhadap hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} atau t_{hitung} kecil dari pada t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan sebaliknya, jika nilai t_{hitung} berada diantara $-t_{tabel}$ sampai t_{tabel} keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0).
- d. Pembuatan kesimpulan berdasarkan keputusan yang diambil pada keputusan (langkah keempat) dinyatakan menolak H_0 dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Artinya secara statistik terdapat hubungan antara variabel (X) terdapat variabel (Y).

Semua perhitungan statistik tersebut dengan menggunakan program SPSS-13



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

Tabel 4.1

Keadaan Karyawan Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Persentase %
1	20-25 Tahun	25	25
2	26-30 Tahun	43	43
3	31-35 Tahun	8	8
4	>35 Tahun	24	24
	Total	100	100

Sumber Data: Manajemen

Tabel 4.2

Keadaan Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	47	47
2	Perempuan	53	53
	Total	100	100

Sumber Data: Manajemen

Tabel 4.3**Keadaan Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SMA dan Sebelumnya	17	17
2	Diploma dan sebelumnya	32	32
3	Sarjana	28	28
4	Pasca Sarjana	33	33
	Total	100	100

*Sumber Data: Manajemen***Tabel 4.4****Keadaan Karyawan Berdasarkan Status Karyawan**

NO	Status Karyawan	Jumlah	Persentase %
1	Tetap	33	33
2	Kontrak	27	27
3	Honorar	40	40
	Total	100	100

Sumber Data: Manajemen

Tabel 4.5

Keadaan Karyawan Berdasarkan Masa Bakti

NO	Masa Bakti	Jumlah	Persentase %
1	0-2 Tahun	40	40
2	3-5 Tahun	55	55
3	>5 Tahun	5	5
	Total	100	100

Sumber Data: Manajemen

B. Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh penetapan *rewards* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan, dalam hal ini penulis, menggunakan data primer yang didapat dengan penyebaran kuisioner pada kantor Jakarta Utara.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang telah disiapkan dan responden tinggal mengisi dengan jawaban yang telah tersedia yang dianggap paling benar dan mendekati.

Dari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan sebanyak 100 set dan yang kembali dan memenuhi syarat hanya 91 set, karena jumlah tersebut mengacu pada tabel Taroyamane karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka diharapkan dapat mewakili seluruh karyawan yang langsung menjadi responden.

Adapun data responden dari karyawan yang diperoleh adalah:

- a. Usia
- b. Jenis Kelamin
- c. Status Karyawan
- d. Pendidikan
- e. Masa Bakti

C. Data Responden

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frequency	Percent
1	20-25 Tahun	21	23.1
2	25-30 Tahun	41	45.1
3	31-35 Tahun	8	8.8
4	> dari 35Tahun	21	23.1
	Total	91	100.0

Sumber : Data Responden

Tabel di atas menjelaskan tingkat usia responden yang menjadi sample dalam penelitian ini, dari 91 orang responden 45,1% atau 41 orang responden merupakan responden pada tingkat usia 25-30 tahun sedangkan pada tingkat usia 20-25 tahun mencapai 23,1% atau sebanding dengan jumlah responden pada tingkat usia lebih dari 35 tahun, jumlah terkecil adalah responden pada tingkat usia 31-35 tahun, yaitu sebesar 8,8% atau 8 orang responden dari total keseluruhan 91 orang

responden.

Tabel 4.7

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency	Percent
1	Laki-Laki	44	48.4
2	Perempuan	47	51.6
	Total	91	100.0

Sumber : Data Responden

Dari keseluruhan populasi karyawan yang menjadi *sampling distribution*, berdasarkan jenis kelamin 51,6% atau 47 orang responden adalah responden yang berjenis kelamin perempuan, sedangkan jumlah responden pria sebanyak 44 orang responden atau 48,4% dari total keseluruhan responden, banyaknya jumlah responden perempuan dikarenakan pada saat pemilihan sample dari keseluruhan populasi lebih banyak cenderung kepada responden perempuan.

Tabel 4.8

Responden Berdasarkan Status karyawan

No	Status karyawan	Frequency	Percent
1	Tetap	24	26.4
2	Kontrak	27	29.7
3	Honorar	40	44.0
	Total	91	100.0

Sumber : Data Responden

Sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan pendidik atau pengajar, sehingga PT Andalan Edu Aktif merancang status guru dan karyawan kepada status tetap, kontrak dan honorer. Dari keseluruhan populasi yang terdapat di organisasi tersebut diperoleh sample yang berjumlah 91 orang responden, 44% diantaranya adalah pegawai honorer dan merupakan jumlah responden terbesar, sedangkan responden yang berstatus pegawai kontrak berjumlah 29,7% sisanya merupakan pegawai tetap sebesar 26,4%.

Tabel 4.9

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frequency	Percent
1	SMA dan sebelumnya	15	16.5
2	D3 dan sebelumnya	21	23.1
3	Sarjana	25	27.5
4	Pasca Sarjana	30	33.0
	Total	91	100.0

Sumber : Data Responden

Tabel 4.9 merupakan tabel yang menjelaskan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah responden terbesar, adalah yang berpendidikan Pasca Sarjana (S-2) yakni berjumlah 33% dari keseluruhan responden, sedangkan responden yang berpendidikan Sarjana (S-1) berjumlah 27,5% disusul responden yang berpendidikan Diploma (D-3) yakni sebesar 23,1%, jumlah terkecil adalah responden yang berpendidikan SMA dan sebelumnya hanya sebesar 16,5%.

Besarnya jumlah responden yang berpendidikan S-2 disebabkan oleh penyebaran kuisioner lebih banyak kepada populasi yang memiliki tingkat pendidikan S-2.

Tabel 4.10

Responden Berdasarkan Masa Bakti

No	Masa Bakti	Frequency	Percent
1	0-2Tahun	39	42.9
2	3-5 Tahun	52	57.1
	Total	91	100.0

Sumber : Data Responden

Tabel di atas merupakan tabel yang menjelaskan masa bakti responden. Jumlah responden yang bekerja di atas satu tahun berjumlah 42,9% responden, sedangkan responden dengan masa bakti antara 3-5 tahun berjumlah 57,1% atau 52 orang responden

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

D. Analisis Terhadap *Rewards*

Tabel 4.11

**Pernyataan Responden Tentang Penetapan Kebijakan *Rewards* Disesuaikan
Dengan Kemampuan Perusahaan**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	7	7.7
2	Kurang Setuju	20	22.0
3	Ragu-Ragu	24	26.4
4	Setuju	17	18.7
5	Sangat Setuju	23	25.3
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Rewards* No.1

Program *rewards* dalam perusahaan diklasifikasikan ke dalam *Intrinsic rewards* dan *Extrinsic rewards* kedua konsep ini mengikuti secara alamiah kinerja aktivitas dan bertujuan mempengaruhi perilaku anggotanya, namun dalam program ini apakah perusahaan melakukan pertimbangan antara program *rewards* dengan kemampuan perusahaan. 25,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa dalam program *rewards* perusahaan menyesuaikan dengan kondisi keuangan 18,7% setuju, 26,4% ragu-ragu bahkan 7,7% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.12

**Pernyataan Responden Tentang Pemberian *Rewards* Oleh Perusahaan
Merupakan Kepedulian Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Kurang Setuju	13	14.3
2	Ragu-Ragu	21	23.1
3	Setuju	37	40.7
4	Sangat Setuju	20	22.0
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Rewards* No.2

Pada prinsipnya *rewards* melekat (*inheren*) pada aktivitas kinerja *rewards* memiliki potensi untuk menghasilkan pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu dan memiliki keunggulan sebagai alat motivasi kinerja yang efektif. Dari 91 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut 22%, setuju 40,7%, ragu-ragu 23,1% dan ada pernyataan sangat tidak setuju sebesar 7,7%.

Tabel 4.13

**Pernyataan Responden Tentang *Rewards* Yang Diterima Karyawan Didasari
Atas Kontribusi Yang Diberikan Karyawan**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Kurang Setuju	26	28.6
2	Ragu-Ragu	15	16.5
3	Setuju	40	44.0
3	Sangat Setuju	10	11.0
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Rewards* No.3

Kontribusi yang diberikan pegawai umumnya meliputi skill, kinerja, loyalitas dan prestasi kerja, organisasi yang melakukan program *rewards* memberikan *rewards* dengan pertimbangan hal tersebut di atas. Dari pernyataan tersebut melalui tabel di atas dapat terlihat hasil penyebaran kuisioner yaitu, 44% responden setuju bahwa memang perusahaan melakukan hal tersebut, 11% sangat setuju, namun terdapat pernyataan kurang setuju dari responden sebesar 28,6%.

Tabel 4.14

**Pernyataan Responden Tentang Prestasi Yang Menyangkut *Rewards*
Memiliki Pengaruh Terhadap *Rewards* Yang Diterima**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	4	4.4
2	Kurang Setuju	1	1.1
3	Ragu-Ragu	14	15.4
4	Setuju	59	64.8
5	Sangat Setuju	13	14.3
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Rewards* No.4

Uang merupakan *rewards* yang paling sering digunakan oleh organisasi dan diberikan dalam berbagai bentuk dan berbagai basis, dan pemberian *rewards* dalam bentuk uang biasanya diiringi oleh prestasi kinerja. Melalui tabel di atas dapat dilihat 64,8% responden setuju dengan pendapat tersebut, 14,3% bahkan sangat setuju, dan hanya 4,4% responden yang menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.15

Pernyataan Responden Tentang Insentif, Jaminan Hari Tua Yang Diterima Saat Ini Telah Sesuai Dengan Tanggung Jawab Yang Diberikan Karyawan Kepada Perusahaan

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.1
2	Kurang Setuju	1	1.1
3	Ragu-Ragu	11	12.1
4	Setuju	44	48.4
5	Sangat Setuju	34	37.4
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Rewards No.5

Dari tabel di atas diketahui 48,4% responden menyatakan setuju dengan pendapat bahwa insentif jaminan hari tua sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan karyawan, 37,4% responden menyatakan sangat setuju dan jumlah yang tidak signifikan yaitu sebesar 1% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.16
Pernyataan Responden Tentang Penetapan Rewards
Dipengaruhi Oleh Kebijakan Pemerintah

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.1
2	Kurang Setuju	3	3.3
3	Ragu-Ragu	8	8.8
4	Setuju	34	37.4
5	Sangat Setuju	45	49.5
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Rewards No.6

Undang-undang ketenagakerjaan mengatur mengenai pemberian *rewards*, namun tidak secara spesifik menetapkan jumlah atau ukuran yang harus diberikan, walaupun demikian kebijakan pemerintah sudah dapat memberikan tekanan kepada perusahaan untuk menjalankan program *rewards*. Uraian tabel di atas yang menyatakan bahwa *rewards* dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah 49,5% responden menyatakan sangat setuju, 37,4% setuju dan hanya 1% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.17
Pernyataan Responden Tentang Serikat Pekerja Memiliki Kontribusi
Terhadap Kebijakan Rewards

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	2	2.2
2	Kurang Setuju	5	5.5
3	Ragu-Ragu	22	24.2
4	Setuju	46	50.5
5	Sangat Setuju	16	17.6
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Rewards No.7

Fungsi dari serikat pekerja pada dasarnya adalah sebagai organisasi yang menjembatani antara kepentingan pengusaha dengan karyawan, sebanyak 50,5% responden setuju dengan pendapat tersebut, bahkan 17,6% menyatakan sangat setuju hanya 2,2% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.18

**Pernyataan Responden Tentang Rewards Yang Diterima Saat Ini Sudah
Membantu Menutupi Biaya Hidup**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.1
2	Kurang Setuju	21	23.1
3	Ragu-Ragu	34	37.4
4	Setuju	27	29.7
5	Sangat Setuju	8	8.8
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Rewards No.8

Biaya hidup yang variatif antara karyawan satu dengan karyawan lainnya menyebabkan beragamnya pernyataan yang terlihat pada tabel di atas. Dari hasil kuisioner diketahui 29,7% responden setuju bahwa *rewards* sudah mampu menutupi biaya hidup, 37,4% menyatakan ragu-ragu dan 23,1% menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.19

**Pernyataan Responden Tentang Pemberian Bonus Tahunan Merupakan
Bagian Dari Kebijakan *Rewards***

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	4	4.4
2	Kurang Setuju	23	25.3
3	Ragu-Ragu	30	33.0
4	Setuju	25	27.5
5	Sangat Setuju	9	9.9
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Rewards* No.9

Rewards seperti telah diuraikan sebelumnya, diimplementasikan dalam berbagai basis diantaranya adalah bonus tahunan, bonus ini biasanya berbentuk uang dari pernyataan di atas bahwa organisasi memberikan bonus tahunan sebagai bentuk kebijakan *rewards* 27,5% responden Menyatakan setuju, akan tetapi 25,3% responden menyatakan kurang setuju dengan pendapat ini bahkan 33% responden lebih memilih bersikap ragu-ragu.

Tabel 4.20

**Pernyataan Responden Tentang Penetapan Struktur *Rewards* Mengacu
Kepada Pasar Tenaga Kerja Saat Ini**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	6	6.6
2	Kurang Setuju	5	5.5
3	Ragu-Ragu	7	7.7
4	Setuju	12	13.2
5	Sangat Setuju	61	67.0
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Rewards* No.10

Pada tabel di atas menjelaskan hasil pernyataan responden mengenai penetapan struktur *rewards* mengacu kepada pasar tenaga kerja saat ini. 67,0% responden sangat setuju dengan pendapat ini, 13,2% setuju dan hanya 6,6% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pasar tenaga kerja amat dipengaruhi oleh, kesempatan skill dan prestasi calon tenaga kerja yang bersaing didalamnya.

E. Analisis Terhadap *Punishment*

Tabel 4.21

**Pernyataan Responden Tentang Selama Ini Penerapan Kebijakan
Punishment Didasari Atas Keinginan Perusahaan Untuk Meningkatkan
Produktivitas**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	7	7.7
2	Kurang Setuju	18	19.8
3	Ragu-Ragu	24	26.4
4	Setuju	20	22.0
5	Sangat Setuju	22	24.2
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Punishment* No.1

Pada tabel di atas menjelaskan hasil pernyataan responden mengenai bahwa selama ini penerapan kebijakan *punishment* didasari atas keinginan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas . 24,2% responden sangat setuju dengan pendapat ini, 22% setuju dan hanya 7,7% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Produktivitas kerja amat dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan yang menyangkut motivasi kerja.

Tabel 4.22

**Pernyataan Responden Tentang Dalam Penerapan Kebijakan *Punishment*
Tidak Memberatkan Karyawan**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Kurang Setuju	13	14.3
2	Ragu-Ragu	20	22.0
3	Setuju	37	40.7
4	Sangat Setuju	21	23.1
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Punishment* No.2

Pada tabel di atas menjelaskan hasil pernyataan responden mengenai bahwa dalam penerapan kebijakan *punishment* tidak memberatkan karyawan. 23,1%% responden sangat setuju dengan pendapat ini, 40,7% setuju dan hanya 14,3% responden yang menyatakan sangat kurang setuju. Dalam penerapan kebijakan *punishment* tidak memberatkan karyawan.

Tabel 4.23

**Pernyataan Responden Tentang Pada Saat Karyawan Melakukan
Pelanggaran Didahului Oleh Teguran Lisan Terlebih Dahulu**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Kurang Setuju	24	26.4
2	Ragu-Ragu	16	17.6
3	Setuju	40	44.0
4	Sangat Setuju	11	12.1
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Punishment No.3

Di dalam peraturan ketenagakerjaan yang menyangkut indisipliner perusahaan menerapkan beberapa tahap dalam menindak karyawan yang melanggar peraturan lembaga. Berkaitan dengan pernyataan bahwa pada saat karyawan melakukan pelanggaran didahului oleh teguran lisan terlebih dahulu, 44,0% responden menyatakan setuju dengan pendapat ini, 12,1% setuju akan tetapi angka kurang setuju terlihat signifikan yaitu sebesar 26,4%.

Tabel 4.24

**Pernyataan Responden Tentang Dalam Pemberian Peringatan Didahului
Oleh SP 1 Terlebih Dahulu Perusahaan**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	4	4.4
2	Kurang Setuju	2	2.2
3	Ragu-Ragu	15	16.5
4	Setuju	58	63.7
5	Sangat Setuju	12	13.2
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Punishment No.4

Di dalam peraturan ketenagakerjaan yang menyangkut pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, perusahaan menerapkan beberapa tahap dalam menindak karyawan yang melanggar peraturan lembaga diantaranya adalah pemberian surat peringatan. Berkaitan dengan pernyataan responden tentang dalam pemberian peringatan didahului oleh SP 1 terlebih dahulu, 63,7% responden menyatakan setuju dengan pendapat ini, 13,2% sangat setuju, akan tetapi angka sangat tidak setuju tidak terlihat signifikan yaitu sebesar 4,4%.

Tabel 4.25

**Pernyataan Responden Tentang *Punishment* Yang Di Terima Karyawan
Merupakan Konsekwensi Atas Perbuatan Yang Melanggar Aturan
Perusahaan**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.1
2	Kurang Setuju	4	4.4
3	Ragu-Ragu	10	11.0
4	Setuju	39	42.9
5	Sangat Setuju	37	40.7
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Punishment* No.5

Pernyataan responden tentang *punishment* yang diterima karyawan merupakan konsekwensi atas perbuatan yang melanggar aturan perusahaan, ditanggapi responden dengan 40,7 % tanggapan sangat setuju, 42,9% setuju dan hanya 1,1% responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.26

**Pernyataan Responden Tentang Mutasi/Rotasi Pekerjaan Yang Dilakukan
Perusahaan Saat Ini Adalah Untuk Tujuan Pengembangan Bukan Sebagai
Bentuk *Punishment***

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.1
2	Kurang Setuju	5	5.5
3	Ragu-Ragu	10	11.0
4	Setuju	31	34.1
5	Sangat Setuju	44	48.4
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Punishment* No.6

Mutasi/rotasi dalam PT. Andalan Edu Aktif diartikan sebagai rotasi pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan karyawan bukan sebagai bentuk punishment, pernyataan ini dirasakan sangat setuju oleh responden sebesar 48,4% atau 44 orang dari 91 orang responden sedangkan responden yang menyatakan setuju sebesar 34,1% namun ada pula responden yang menyatakan sangat tidak setuju yakni sebesar 1,1%.

Tabel 4.27

**Pernyataan Responden Tentang Dalam Promosi Jabatan Yang Dilakukan
Perusahaan Dipengaruhi Oleh Kebijakan *Punishment***

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	2	2.2
2	Kurang Setuju	8	8.8
3	Ragu-Ragu	21	23.1
4	Setuju	43	47.3
5	Sangat Setuju	17	18.7
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Punishment* No.7

Pada umumnya promosi jabatan dinilai secara obyektif apalagi jika hal tersebut sangat berkaitan dengan prestasi, namun apakah pada PT. Andalan Edu Aktif hal ini berlaku demikian, berdasarkan penelitian penulis kebijakan promosi pada lembaga pendidikan ini sangat bergantung kepada tingkat *punishment*, tabel di atas diketahui 47,3% responden menyatakan setuju dengan pernyataan di atas 18,7% menyatakan sangat setuju, bahkan hanya 2,2% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28

**Pernyataan Responden Tentang *Punishment* Dilakukan Secara Obyektif
Dan Memenuhi Unsur Keadilan**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.1
2	Kurang Setuju	20	22.0
3	Ragu-Ragu	36	39.6
4	Setuju	26	28.6
5	Sangat Setuju	8	8.8
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Punishment* No.8

Dalam hal pemberian *punishment* PT. Andalan Edu Aktif menganut sistem penilaian yang subyektif, hal ini diketahui berdasarkan tabel di atas, dari pernyataan tentang *punishment* dilakukan secara obyektif dan memenuhi unsur keadilan, hanya 28,6% responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 8,8% setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu sangat signifikan sebesar 36,3%.

Tabel 4.29

**Pernyataan Responden Tentang Kebijakan *Punishment* Bukanlah Untuk
Menghambat Pengembangan Karir**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	2	2.2
2	Kurang Setuju	24	26.4
3	Ragu-Ragu	33	36.3
4	Setuju	25	27.5
5	Sangat Setuju	7	7.7
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Punishment* No.9

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa berdasarkan hasil kuisioner yang disebarkan penulis kepada 91 responden diketahui 27,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa kebijakan *punishment* bukanlah untuk menghambat pengembangan karir, bahkan 7,7% menyatakan sangat setuju walaupun pada dasarnya bahwa *punishment* memiliki aturan dan batasan. Dan hal ini memang sudah diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Tabel 4.30

**Pernyataan Responden Tentang *Punishment* Yang Diterima Karyawan
Merupakan Puncak Dari Akumulasi Kesalahan**

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	4	4.4
2	Kurang Setuju	8	8.8
3	Ragu-Ragu	7	7.7
4	Setuju	11	12.1
5	Sangat Setuju	61	67.0
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator *Punishment* No.10

Di dalam peraturan ketenagakerjaan yang menyangkut Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, perusahaan menerapkan beberapa tahap dalam menindak karyawan yang melanggar peraturan lembaga diantaranya adalah pemberian surat peringatan. Berkaitan dengan pernyataan responden tentang punishment yang diterima karyawan merupakan puncak dari akumulasi kesalahan, 67% responden menyatakan sangat setuju dengan pendapat ini, 12,1% setuju, dan angka sangat tidak setuju tidak terlihat signifikan yaitu sebesar 4,4%.

F. Analisis Terhadap Produktivitas

Tabel 4.31

Pernyataan Responden Tentang Tolak Ukur Produktivitas Kerja Dilihat Dari Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	8	8.8
2	Kurang Setuju	20	22.0
3	Ragu-Ragu	22	24.2
4	Setuju	18	19.8
5	Sangat Setuju	23	25.3
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Produktivitas No.1

Tolak ukur produktivitas pada dasarnya memang diukur berdasarkan kinerja karyawan jika produktivitas karyawan meningkat maka dapat dipastikan tingkat kinerjanya tinggi, berdasarkan atas tabel di atas tolak ukur produktivitas kerja dilihat dari kinerja karyawan, diperoleh hasil kuisioner, 25,3% responden sangat setuju, 19,8% setuju, dan angka presentase responden yang menjawab ragu-ragu cukup tinggi yakni sebesar 24,2%.

Tabel 4.32

**Pernyataan Responden Tentang Produktivitas Kerja Selama Ini Di Nilai
Melalui Tingkat Absensi Karyawan**

No	Pertanyaan	Frequency	Percent
1	Kurang Setuju	13	14.3
2	Ragu-Ragu	19	20.9
3	Setuju	38	41.8
4	Sangat Setuju	21	23.1
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Produktivitas No.2

Mengenai pernyataan bahwa produktivitas kerja selama ini dinilai melalui tingkat absensi karyawan, responden yang menyatakan setuju sebesar, 41,8% sangat setuju 23,1% dan responden yang memberi pernyataan ragu-ragu sebesar 20,9%, responden menilai bahwa semakin rendah tingkat absensi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Tabel 4.33

**Pernyataan Responden Tentang Output Produktivitas Kerja Adalah
Menurunnya Tingkat Turnover**

No	Pertanyaan	Frequency	Percent
1	Kurang Setuju	26	28.6
2	Ragu-Ragu	13	14.3
3	Setuju	40	44.0
4	Sangat Setuju	12	13.2
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Produktivitas No.3

Mengenai pernyataan Output produktivitas kerja adalah menurunnya tingkat turnover, ditanggapi responden yang menyatakan setuju sebesar, 44,0% setuju 13,2% dan responden yang memberi pernyataan sangat setuju sebesar 28,6%, responden menilai bahwa pernyataan di atas tidak relevan dengan kondisi sebenarnya, atau kurang setuju.

Tabel 4.34

**Pernyataan Responden Tentang Segala Sesuatu Yang Menyangkut
Produktivitas Kerja Dipengaruhi Oleh Imbalan Yang Diterima Karyawan**

No	Pertanyaan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	4	4.4
2	Kurang Setuju	1	1.1
3	Ragu-Ragu	13	14.3
4	Setuju	59	64.8
5	Sangat Setuju	14	15.4
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Produktivitas No.4

Imbalan pada dasarnya adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang berbentuk financial dan merupakan salah satu dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada, PT. Andalan Edu Aktif menilai produktivitas kerja adalah sesuatu hal yang berhubungan dengan produktivitas, dan pernyataan ini didukung oleh pendapat setuju responden yang berjumlah 64,8%, bahkan pernyataan sangat setuju atas pernyataan di atas berjumlah 15,4%.

Tabel 4.35

**Pernyataan Responden Tentang Karyawan Menganggap Kebijakan
Punishment Menghambat Produktivitas Kerja**

No	Pertanyaan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.1
2	Kurang Setuju	1	1.1
3	Ragu-Ragu	8	8.8
4	Setuju	43	47.3
5	Sangat Setuju	38	41.8
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Produktivitas No.5

Pada tabel di atas diuraikan pernyataan yang berkaitan dengan, karyawan menganggap kebijakan *punishment* menghambat produktivitas kerja, berdasarkan hasil kuisioner yang disebarkan penulis kepada 91 orang responden yang terpilih sebagai sample diketahui bahwa 41,8% responden memilih pernyataan sangat setuju, bahkan 47,3% responden memilih pernyataan setuju atas kondisi yang terjadi pada PT. Andalan Edu Aktif.

Tabel 4.36

**Pernyataan Responden Tentang Sarana Dan Prasarana Menghambat
Produktivitas Kerja**

No	Pertanyaan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.1
2	Kurang Setuju	3	3.3
3	Ragu-Ragu	7	7.7
4	Setuju	33	36.3
5	Sangat Setuju	47	51.6
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Produktivitas No.6

Pada tabel di atas diuraikan pernyataan yang berkaitan dengan bahwa sarana dan prasarana menghambat produktivitas kerja berdasarkan hasil kuisioner yang disebarkan penulis kepada 91 orang responden yang terpilih sebagai sample diketahui bahwa 51,6% responden memilih pernyataan sangat setuju, bahkan 36,3% responden memilih pernyataan setuju atas kondisi yang terjadi pada PT. Andalan Edu Aktif.

Tabel 4.37

**Pernyataan Responden Tentang Luas Ruangan Kerja Yang Ada Pada
Setiap Unit Menunjang Produktivitas Kerja**

No	Pertanyaan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	2	2.2
2	Kurang Setuju	7	7.7
3	Ragu-Ragu	19	20.9
4	Setuju	47	51.6
5	Sangat Setuju	16	17.6
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Produktivitas No.7

Pada tabel di atas diuraikan pernyataan yang berkaitan dengan luas ruangan kerja yang ada pada setiap unit menunjang produktivitas kerja berdasarkan hasil kuisioner yang disebarkan penulis kepada 91 orang responden yang terpilih sebagai sample diketahui bahwa 51,6% responden memilih pernyataan setuju, bahkan 17,6% responden memilih pernyataan sangat setuju atas kondisi yang terjadi pada PT. Andalan Edu Aktif.

Tabel 4.38

**Pernyataan Responden Tentang Lembaga Telah Mencapai Produktivitas
Kerja Yang Diharapkan**

No	Pertanyaan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.1
2	Kurang Setuju	23	25.3
3	Ragu-Ragu	33	36.3
4	Setuju	25	27.5
5	Sangat Setuju	9	9.9
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Produktivitas No.8

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, pernyataan tentang lembaga telah mencapai produktivitas yang diharapkan ditanggapi responden dengan pernyataan ragu-ragu sebesar 36,3% bahkan responden yang kurang setuju memiliki presentase yang sangat signifikan yaitu sebesar 25,3%. Akan tetapi jumlah responden yang menyatakan setuju terbilang cukup besar yakni 27,5%, perbedaan yang tipis dari presentase tersebut dimungkinkan karena perspektif tentang produktivitas dimata karyawan berbeda-beda.

Tabel 4.39

**Pernyataan Responden Tentang Keseluruhan Tempat Kerja Benar-Benar
Menyenangkan Dan Mendukung Terciptanya Produktivitas Kerja**

No	Pertanyaan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	2	2.2
2	Kurang Setuju	23	25.3
3	Ragu-Ragu	30	33.0
4	Setuju	26	28.6
5	Sangat Setuju	10	11.0
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Produktivitas No.9

Tabel di atas mengungkapkan pernyataan responden mengenai suasana tempat kerja pada PT. Andalan Edu Aktif, diketahui bahwa kebanyakan dari responden menyatakan ragu-ragu yakni sebesar 33,0% jika suasana tempat kerja yang menyenangkan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja, namun jumlah presentase responden yang menyatakan setuju (28,6%) dengan yang kurang setuju hanya berbeda sedikit yaitu 25,3%.

Tabel 4.40
Pernyataan Responden Tentang Kemampuan Skill Karyawan
Mempengaruhi Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Frequency	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	4	4.4
2	Kurang Setuju	5	5.5
3	Ragu-Ragu	5	5.5
4	Setuju	11	12.1
5	Sangat Setuju	66	72.5
	Total	91	100.0

Sumber : Data Pertanyaan Indikator Produktivitas No.10

Salah satu faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kompetensi yaitu adanya keahlian (skill), skill merupakan penunjang dalam melakukan suatu pekerjaan, pernyataan tentang kemampuan skill (keahlian) mempengaruhi produktivitas kerja, ditanggapi oleh 72,5% responden dengan pernyataan sangat setuju, 12,1% setuju dan dari keseluruhan responden yang mewakili populasi hanya 4,4% responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

G. Analisis Hubungan Rewards (X₁) dan Punishment (X₂) terhadap Produktivitas (Y)

1. Koefisien Korelasi

$$\text{Rumus : } r = \frac{n \cdot \sum X_1 Y - \sum X_1 \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$\text{Rumus : } r = \frac{n \cdot \sum X_2 Y - \sum X_2 \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

2. Uji hipotesis

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

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.41

Correlations

		Produktivitas	Rewards	Punishment
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.859	.894
	Rewards	.859	1.000	.970
	Punishment	.894	.970	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.000	.000
	Rewards	.000	.	.000
	Punishment	.000	.000	.

N	Produktivitas	91	91	91
	<i>Rewards</i>	91	91	91
	<i>Punishment</i>	91	91	91

Pada Tabel di atas terlihat hasil koefisien korelasi untuk semua variabel dan dapat dibaca hasil korelasi tersebut baik dari samping (baris) maupun dari atas (kolom). Jika dari samping adalah sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi antara *rewards* (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) $r = 0,859$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika diperhatikan besarnya angka $r = 0,859$ dan tingkat signifikansi 0,000 maka keadaan ini menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat (signifikan)
2. Koefisien korelasi antara *punishment* (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah **0,894** dengan tingkat signifikansi 0,000 maka pada kasus kedua ini menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan.

Tabel 4.42

Model Summary

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
Model					R Square Change
1	.894	.800	.795	1.341	.800

a Predictors: (Constant), Punishment, Rewards

b Dependent Variable: Produktivitas

Pada tabel di atas terlihat R , R^2 , Adjusted R^2 , Std error dimana nilai R menunjukkan gabungan korelasi kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,894, sedangkan R^2 (indeks determinasi) adalah 0,894. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan dari pengaruh bersama-sama (*multi regretion*) antara X_1 serta X_2 terhadap Y sebesar 80%. Selebihnya sebesar 20% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti lingkungan kerja dan lain-lain.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam bab penutup ini penulis mengemukakan kesimpulan tentang apa yang diuraikan di dalam bab-bab terdahulu berdasarkan pengamatan dan data yang dapat dikumpulkan. Adapun kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji statistik yang dilakukan penulis dalam mengetahui keeratan hubungan diketahui terdapat hubungan kuat dan positif antara *Rewards* (X_1) terhadap Produktivitas (Y) $r = 0,859$ yang berarti dalam hal ini r mendekati +1 sedangkan hubungan antara *Punishment* (X_2) dengan Produktivitas (Y) diketahui sangat kuat positif yaitu $r = 0,894$ karena r mendekati +1.
2. Sedangkan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh penulis menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu $kd = r^2 \times 100\%$. Diketahui pengaruh *Rewards* (X_1) terhadap Produktivitas (Y) yaitu sebesar 73% sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan pengaruh *Punishment* (X_2) terhadap Produktivitas (Y) yaitu sebesar 80% sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti pelatihan, lingkungan, hubungan sosial dan lain-lain.

B Saran-Saran

1. Perlu dibuatkan Sistem Operasional Prosedur (SOP) agar setiap *rewards* dan *punishment* yang diberlakukan mempunyai dasar yang kuat.
2. Pelaksanaan *Punishment* harus diperketat lagi agar operasional belajar mengajar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan skedul yang telah dibuat.
3. *Rewards* hendaknya diterapkan secara menyeluruh disetiap lini fungsi organisasi.
4. Perlu dibuatkan kriteria tertentu untuk pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi guna meningkatkan produktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

Henri Simasora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, tahun 1998, Jakarta.

Kountur Ronny, *Metode Penelitian*, PPM, tahun 2004, Jakarta.

Rakhmat Jalaludin, *Metode Penelitian Komunikasi*, Remaja Rosdakarya, tahun 2000, Bandung.

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, tahun 2002, Jakarta

Siregar Bakri, *Metodologi Penelitian* Rosdakarya, 2000

Umar Husein, *Metode Riset Akutansi Terapan*, Ghalia Indonesia, tahun 2003, Jakarta.

