

**PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN**

**SKRIPSI
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**



DISUSUN OLEH :

Nama : Yohanna Adelia Larasati
NPM : 14.11144
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Ismi Rajiani, MM

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI

SURABAYA

2018

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

NAMA : Yohanna Adelia Larasati
N.P.M : 14.11144
PROGRAM STUDI : Administrasi Bisnis
JUDUL SKRIPSI : Penghargaan dan Hukuman terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

(Yohanna Adelia Larasati)

SKRIPSI

**PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : YOHANNA ADELIA LARASATI

NIM : 14.11144

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Mengetahui, Tanggal :

Pembimbing

Dr. ISMI RAJANI, MM

Mengetahui, Tanggal :

Ketua Program Studi

JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM

Mengetahui, Tanggal :

Ketua STIAMAK Barunawati

Drs. IWAN SABATINI, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN**

DISUSUN OLEH :

NAMA : YOHANNA ADELIA LARASATI

NPM : 14.1144

Telah dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada
Tanggal 20 Agustus 2018

DEWAN PENGUJI :

KETUA : Dr. ISMI RAJANI, MM (.....)

SEKETARIS : Dr, BAMBANG SURYANTORO (.....)

ANGGOTA : SOEDARMANTO, SE, MM (.....)

Mengetahui,

Ketua STIA dan Manajemen

Kepelabuhanan Barunawati

Drs. IWAN SABATINI, M.Si

ABSTRAK

PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

YOHANNA ADELIA LARASATI

NIM : 14.11144

Kata Kunci : Penghargaan, Hukuman, Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini berjudul “Penghargaan dan Hukuman terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” yang bertempat di PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) variable penghargaan (X1) dan hukuman (X2) secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) (2) variable penghargaan (X1) dan hukuman (X2) secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan (3) variable yang memiliki hubungan paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20. Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu jenis kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 51 dan menggunakan pengambilan metode sampling Teknik Slovin.

Teknik analisis yang digunakan adalah pertama uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reabilitas. Kedua uji regresi linear berganda. Ketiga uji hipotesis yang meliputi uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa dari dua variabel yang diteliti, keduanya mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan . Dan dari dua variabel tersebut penghargaan memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya.

ABSTRACT

AWARDS AND PUNISHMENTS ON EMPLOYEES 'WORK PRODUCTIVITY

YOHANNA ADELIA LARASATI

NIM: 14.11144

Keywords: Award, Punishment, Employee Productivity

This research entitled "Award and Punishment for Employee Productivity" which took place at PT. Salam Pacific Indonesia Kalianak Surabaya Lines.

The purpose of this study was to determine: (1) variable awards (X1) and penalties (X2) partially have a significant relationship to employee productivity (Y) (2) variable rewards (X1) and punishment (X2) simultaneously have a relationship significant to employee work productivity (Y) and (3) variables that have the most dominant relationship to employee work productivity.

Data analysis in this study uses the help of SPSS version 20. The type of research in this study is quantitative type. The sample of this study is 51 and uses the sampling method of Slovin Technique.

The analysis technique used is the first data quality test which includes validity test and reliability test. Both multiple linear regression tests. The three hypothesis tests include T test, F test, and determination coefficient.

The results of the study stated that of the two variables studied, both had a positive influence on employee work productivity. And from these two variables the award has the most dominant influence on the work productivity of employees of PT. Salam Pacific Indonesia Kalianak Surabaya Lines.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, hidayah, dan karuniaNya kepada kita semua sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Penghargaan dan Hukuman terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”**.

Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis STIA dan Manajemen kepelabuhanan Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Iwan Sabatini, M.Si selaku Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya
2. Juli Prastyorini, S.Sos, MM selaku Ketua Program Studi
3. Dr. Ismi Rajiani, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, ilmu serta arahan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi.
4. Drs. Mudayat Haqi selaku Dosen yang telah membantu penulis dalam mengoreksi pengerjaan skripsi.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar dan Staff STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya.
6. Leman Soetemo selaku Direktur Utama PT. Salam Pacific Indonesia Lines Kalianak Surabaya yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
7. Seluruh staff dan Karyawan PT. Salam Pacific Indonesia Lines Kalianak Surabaya yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data demi kelancaran dalam pelaksanaan penelitian dan penyelesaian penulisan skripsi ini.

8. Untuk Ibu saya tercinta Dian Safitri dan untuk almarhum Ayah saya Bapak Suut yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Anwar Fadeli sahabat baik saya yang selalu membantu saya memberikan masukan dalam menghadapi kendala – kendala yang saya alami.
10. Untuk Jeffri Widiyanto suami saya yang sudah mengizinkan saya untuk belajar bersama dengan pejuang skripsi lainnya hingga larut malam.
11. Dan seluruh keluarga saya serta sahabat sahabat saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya untuk dapat segera menyelesaikan skripsi ini
12. Teman – teman seangkatan saya, teman – teman seperjuangan saya yang saling mendukung satu sama lain dan selalu bersama dalam suka dan duka

Peneliti menyadari Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Surabaya, 04 Juli 2018

Penulis

Yohanna Adelia Larasati

14.11144

DAFTAR ISI

BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II	5
TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Penghargaan.....	5
2.1.1 Pengertian Penghargaan.....	5
2.1.2 Tujuan Penghargaan.....	6
2.1.3 Bentuk-bentuk Penghargaan.....	7
2.1.4 Jenis-jenis Penghargaan.....	10
2.1.5 Indikator Penghargaan.....	12
2.2 Hukuman.....	13
2.2.1 Pengertian Hukuman.....	13
2.2.2 Bentuk-bentuk Hukuman.....	14
2.2.3 Fungsi Hukuman.....	15
2.3 Produktivitas Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	16
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	17
2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu.....	19
2.5 Kerangka Berfikir.....	20
2.6 Hipotesis.....	21
BAB III	22
METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian.....	22

3.1.1 Jenis Penelitian	22
3.1.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	22
3.1.2.1 Populasi Penelitian.....	22
3.1.2.2 Sampel Penelitian	23
3.2 Teknik Pengambilan Sampel	23
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.3.1 Pengumpulan Data.....	24
3.3.1.1 Observasi.....	24
3.3.1.2 Kuesioner.....	24
3.3.1.3 Dokumentasi.....	25
3.3.2 Sumber Data	25
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.5 Teknik Analisis Data.....	27
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	27
3.5.2 Regresi Linier Berganda.....	28
3.5.3 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	29
3.5.4 Uji t (Parsial)	30
3.5.5 Uji F (Simultan)	30
BAB IV	31
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Gambaran Umum PT Salam Pasific Indonesia Lines Surabaya	31
4.1.2 Visi dan Misi PT Salam Pasific Indonesia Lines Surabaya	32
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
4.2 Karakteristik Responden Penelitian	33
4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	33
4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	34
4.3 Analisis Data.....	34
4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	35
4.3.1.1 Uji Validitas.....	35
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	39
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	40

4.5 Analisa Koefisien Determinasi Berganda	41
4.6 Uji Hipotesis	42
4.6.1 Uji F (Simultan)	42
4.6.2 Uji t (Parsial)	43
4.7 Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel yang Memiliki Hubungan Paling Dominan	44
4.8 Pembahasan.....	45
4.8.1 Penghargaan (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	45
4.8.2 Hukuman (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	45
BAB V	47
KESIMPULAN DAN SARAN	47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran.....	48
5.2.1 Bagi PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya	48
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	52



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Penghargaan (X_1)

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Hukuman (X_2)

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

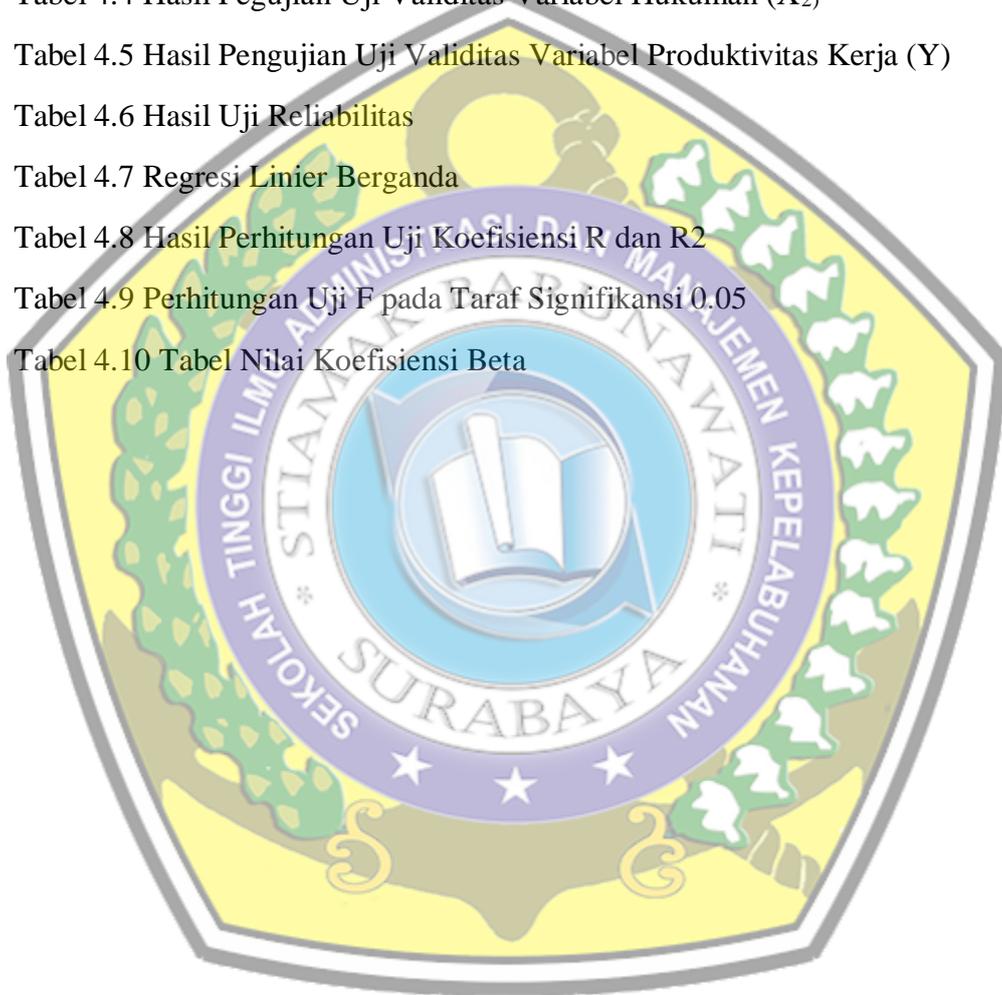
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Koefisien R dan R²

Tabel 4.9 Perhitungan Uji F pada Taraf Signifikansi 0.05

Tabel 4.10 Tabel Nilai Koefisien Beta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Variabel Penghargaan (X_1)
- Lampiran 3 : Tabulasi Variabel Hukuman (X_2)
- Lampiran 4 : Tabulasi Variabel Produktivitas Kerja (Y)
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan (X_1)
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Variabel Hukuman (X_2)
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)
- Lampiran 8 : Hasil Uji Reabilitas Penghargaan (X_1)
- Lampiran 9 : Hasil Uji Reabilitas Hukuman (X_2)
- Lampiran 10 : Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja (Y)
- Lampiran 11 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 12 : Tabel Nilai Kritis Korelasi r-Product Moment
- Lampiran 13 : Tabel T
- Lampiran 14 : Tabel F



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu kunci dari kemajuan perusahaan, yang juga merupakan landasan dari atas suatu pencapaian visi perusahaan.

Karyawan merupakan suatu salah satu elemen penting dalam organisasi, dikarenakan karyawan mempunyai peranan penting dalam untuk menjalankan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga sebagai pelaksana pekerjaan yang akan senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Di lain sisi perusahaan diharapkan dapat memberikan suatu penghargaan/apresiasi yang setimpal atas pencapaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Untuk itu ketergantungan atas kedua belah pihak ini akan tetap saling membutuhkan agar rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan sesuai rencana dan lancar.

Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja, yang mana produktivitas kerja tersebut harus selalu ditingkatkan, dan salah satu caranya adalah dengan penerapan penghargaan dan hukuman. Pada suatu perusahaan sangat diperlukan adanya program penghargaan dan hukuman, sebab program ini merupakan salah satu bagian penting dari sekian banyak program kerja perusahaan. Penghargaan sendiri memiliki beberapa banyak jenis yang bergantung pada waktu, tempat, untuk siapa, dan atas dasar apa Penghargaan tersebut diberikan. Dengan adanya penghargaan, karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam bidang pekerjaan dihargai oleh perusahaan. Hal ini juga dapat memacu/memotivasi karyawan agar berprestasi lebih baik. Selain penghargaan ada juga hukuman yang diberikan terhadap karyawan atas suatu tindakan atau perilaku yang tidak diharapkan oleh

suatu perusahaan. Hukuman bertujuan mendisiplinkan karyawan-karyawan agar bertindak sesuai peraturan dan tata cara perilaku yang diterapkan oleh perusahaan.

Di beberapa kondisi tertentu penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tata aturan perusahaan. Sanksi diberlakukan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai target atau bekerja dibawah standar harapan perusahaan, begitu juga bagi karyawan yang bekerja tidak tepat waktu, atau bagi pekerja yang tidak hadir atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Peneliti memilih PT. Salam Pacific Indonesia Lines yang berlokasi di Jl. Kalianak No. 51F Surabaya. Perusahaan ini dipilih karena merupakan salah satu perusahaan pelayaran terbaik di Indonesia yang telah menerapkan dan menggunakan sistem disiplin budaya kerja. Sistem tersebut dipergunakan untuk membuat karyawan mempunyai rasa disiplin dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Jika karyawan sudah memiliki rasa disiplin dan loyalitas yang tinggi maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut, dan oleh karna itu diperlukan penerapan pemberian penghargaan dan hukuman pada perusahaan. Sehingga secara tidak langsung penerapan pemberian penghargaan dan hukuman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan diharapkan mampu meningkatkan daya saing bagi perusahaan.

Namun demikian, masih belum banyak adanya penelitian yang meneliti perusahaan jasa khususnya pada sektor pelayaran dan juga disisi lain studi yang menghubungkan antara penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan secara spesifik masih kurang. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan kinerja karyawan serta praktek pemberian penghargaan dan hukuman pada perusahaan pelayaran dan bagaimana variabel-variabel tersebut serta bagaimana pengaruhnya pada sektor pelayaran. Untuk tujuan tersebut maka penelitian ini dilakukan dan diberi judul

“ PENGHARGAAN dan HUKUMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Penghargaan secara parsial memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya ?
2. Apakah Hukuman secara parsial memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya ?
3. Apakah Penghargaan dan Hukuman secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya ?
4. Manakah diantara variable Penghargaan dan Hukuman yang memiliki hubungan paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Penghargaan secara parsial memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah Hukuman secara parsial memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya.

3. Untuk mengetahui apakah Penghargaan dan Hukuman secara bersamaan (simultan) memiliki hubungan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya
4. Untuk mengetahui manakah diantara variable Penghargaan dan Hukuman yang memiliki hubungan paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan terutama dibidang Penghargaan dan Hukuman
2. Bagi peneliti: untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.
3. Bagi peneliti selanjutnya: sebagai refrensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penghargaan

2.1.1 Pengertian Penghargaan

Menurut Handoko (2003:66) Penghargaan merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam pembinaan maka diadakan pemberian Penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. sedangkan menurut Dr. Martin Leman (2001:121) Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan bidang tertentu.

Menurut Nawawi (2005:119) Penghargaan ialah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya. Menurut Nugroho (2006:5) Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Menurut Mahmudi (2005:187-191) Penghargaan adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai.

Menurut Henri Simamora (2004:514) Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para

karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Faldian (2011) Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Sedangkan menurut Irmayanti (2013) menjelaskan bahwa Penghargaan 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.

2.1.2 Tujuan Penghargaan

Menurut Handoko (2000:55) mengemukakan beberapa fungsi Penghargaan sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat Universal.

Menurut Taylor (dalam Manullang, 2008:37) menyatakan tujuan Penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi Penghargaan harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-

penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan Penghargaan yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan Penghargaan adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab Penghargaan yang baik akan tercipta tujuan Penghargaan

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009) menyatakan tujuan Penghargaan adalah:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
3. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
4. Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum.
5. Bersaing dalam keunggulan kompetitif.
6. Menjamin keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
7. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

2.1.3 Bentuk-bentuk Penghargaan

Menurut Winardi (2004:67), bentuk-bentuk Penghargaan atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Material berupa gaji/upah
 - Kenaikan gaji/upah, rencana-rencana bonus, rencana-rencana perangsang.
- b. Imbalan diluar gaji

Berupa istirahat kerja dan bonus.

c. Penghargaan sosial

Berupa Penghargaan informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat-isyarat non verbal, tepukan di bahu, minta saran, Penghargaan formal.

d. Tugas itu sendiri

Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja.

e. Diterapkan sendiri

Berupa Penghargaan terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Bentuk Penghargaan paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan.

Menurut Mahmudi (2005:187) komponen utama sistem Penghargaan terdiri atas elemen-elemen sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen Penghargaan yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham. Penghargaan terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai Penghargaan meliputi komponen sebagai berikut:

a. Kenaikan gaji pokok

b. Tambahan honorarium

- c. Insentif jangka pendek
- d. Insentif jangka panjang

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian Penghargaan atas prestasi kerja, misalnya:

a. Tunjangan

Meliputi kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.

b. Fasilitas kerja

Meliputi kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.

c. Kesejahteraan rohani

Misalnya rekreasi, liburan dan paket ibadah.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Pemberian

Penghargaan melalui pengembangan karir dapat berbentuk:

- a. Penugasan untuk studi lanjut.
- b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, seminar

c. Penugasan untuk magang atau studi banding.

4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai Penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa Penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:

- a. Promosi jabatan.
- b. Pemberian kepercayaan.
- c. Peningkatan tanggung jawab.
- d. Pemberian otonomi yang lebih luas.
- e. Penempatan lokasi kerja yang lebih baik.
- f. Pengakuan.
- g. Pujian.

2.1.4 Jenis-jenis Penghargaan

Menurut Byars dan Rue (2000:299) mengelompokkan PENGHARGAAN kedalam dua kategori, yaitu:

a. Intrinsic Penghargaan

Adalah Penghargaan yang bersifat internal atau dirasakan secara individu yang biasanya diperoleh dan dilibatkannya individu tersebut pada suatu aktivitas atau tugas tertentu, misalnya perasaan puas.

b. Extrinsic Penghargaan

Adalah penghargaan yang dikontrol didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan merupakan penghargaan yang berwujud. Misalnya kompensasi.

Menurut Mulyadi dan Setyawan (2001:355) menyatakan bahwa Penghargaan dapat digolongkan dalam dua kelompok:

a. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Untuk meningkatkan Penghargaan intrinsik manajemen dapat menggunakan berbagai tehnik seperti penambahan tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik.

b. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada personel, baik yang berupa kompensasi langsung, tidak langsung, maupun berupa kompensasi non moneter. Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung berupa gaji atau upah pokok, honorarium lembur atau hari libur, pembagian laba, pembagian saham, dan berbagai bonus lain yang didasarkan atas kinerja personil. Penghargaan tidak langsung adalah semua pembayaran untuk kesejahteraan personil seperti asuransi kecelakaan, asuransi hari tua, honorarium liburan, tunjangan masa sakit. Penghargaan non moneter dapat berupa sesuatu yang secara ekstra diberikan oleh perusahaan kepada personilnya, seperti ruang kerja yang memiliki lokasi dan fasilitas istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretatis pribadi.

2.1.5 Indikator Penghargaan

Menurut Mahmudi (2005:187) Indikator yang digunakan untuk menilai Penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan karir
4. Penghargaan psikologis dan sosial

Menurut Wibowo (2007:149) sistem Penghargaan terdiri dari beberapa indikator:

1. Pentingnya Penghargaan bagi manajer.
2. Penghargaan yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup
3. Bobot pekerjaan
4. Jam kerja
5. Penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi manajer
6. Frekuensi penerapan sistem Penghargaan dalam perusahaan.

Menurut Schuler dan Huber (1993) mengungkapkan bahwa Penghargaan terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bonus/insentif

Bonus tersebut berupa prestasi kerja karyawan, bonus kehadiran tepat waktu. Bonus ini merupakan Penghargaan dalam bentuk finansial.

2. Upah lembur

Upah ini diberikan kepada karyawan apabila karyawan tersebut melakukan pekerjaan diluar jam kerja normal atau jam kerja reguler. Sama halnya seperti bonus, upah juga merupakan Penghargaan dalam bentuk finansial.

3. Bantuan sosial karyawan

Bantuan ini diberikan kepada karyawan jika karyawan mengalami musibah seperti kecelakaan kerja. Bantuan sosial ini juga merupakan Penghargaan dalam bentuk finansial.

2.2 Hukuman

2.2.1 Pengertian Hukuman

Menurut Ivancevich et.al (2007:224) Hukuman adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Mubarok (2012) menjelaskan Hukuman adalah sanksi yang dilakukan ketika apa yang menjadi target tertentu tidak tercapai, atau ada perilaku seseorang yang tidak sesuai dengan peraturan dari perusahaan tersebut.

Menurut Irmayanti (2013) Hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2000:130) menjelaskan bahwa Hukuman merupakan ancaman Hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Purwanto (2007:186) Hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Menurut Ali (1996) yang mengatakan bahwa Hukuman diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

2.2.2 Bentuk-bentuk Hukuman

Menurut Purwanto (2006: 189) Secara garis besar, Hukuman dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Hukuman Preventif

Hukuman yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Hukuman ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, Hukuman preventif adalah Hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari Hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal – hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. Hukuman represif

Hukuman yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, Hukuman ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Hukuman represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan – peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan.

Menurut Rivai dalam Koencoro (2013: 4) jenis-jenis Hukuman dapat diuraikan seperti berikut :

1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.2.3 Fungsi Hukuman

Menurut Soerjono Soekanto (1999), Hukuman dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi Hukuman. Ada tiga fungsi penting dari Hukuman yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Membatasi perilaku.

Hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan .

2. Bersifat mendidik.

3. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Rachman (2016: 57) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energy, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup. Sedangkan Menurut Raviyanto dalam Tohardi (2002:448) produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang di produksi dan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk memproduksi produk tersebut.

Menurut Tohardi (2002: 452) Produktivitas adalah lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen. Produktivitas mengandung pula filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik. Handoko (2000:210) produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu system yang produktif.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sedangkan menurut Handoko (2000:213) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut:

- a. Kondisi fisik perusahaan
- b. Derajat otomatisasi yang digunakan
- c. Layout
- d. Desain pekerjaan
- e. Keterampilan dan motivasi karyawan
- f. Pengupahan dan paket-paket benefit yang disediakan

Menurut Raviyanto dalam Tohardi (2002:452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan ke dalam 3 kelompok, yaitu:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari perekonomian atau industri-industri secara keseluruhan.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi, unit-unit usaha atau pabrik secara individual.
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perseorangan.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas memang hal penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, Menurut Sutrisno (2010:104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas kerja adalah:

- a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki

serta profesionalisme dalam bekerja

b. Meningkatkan hasil yang di capai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

e. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan



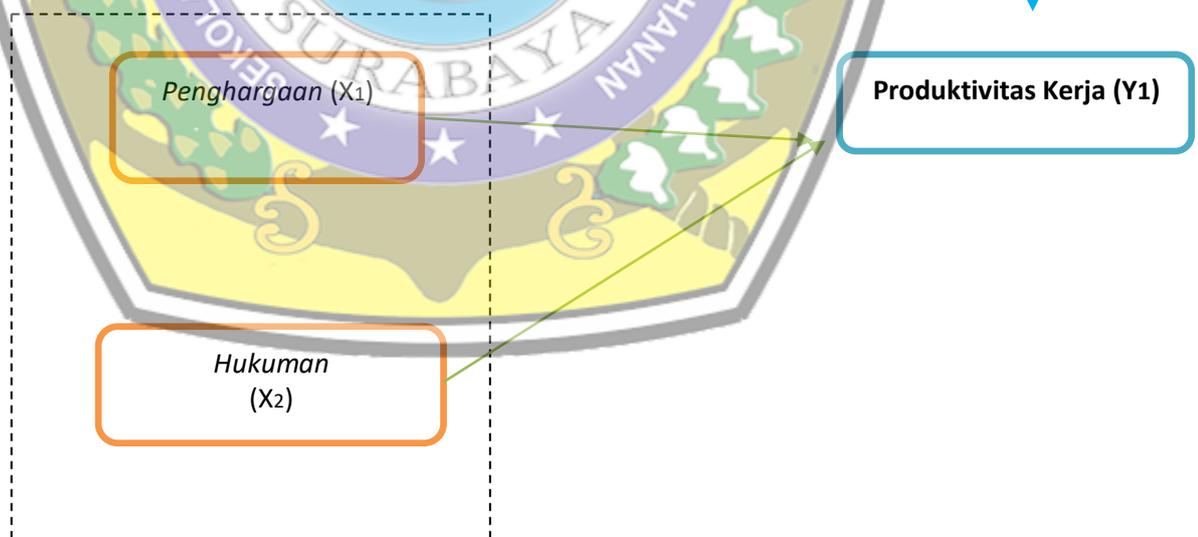
2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Teknik Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Ade Vici (2015)	Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya	-Regresi Linier Berganda -Uji F -Uji t -Uji Asumsi Klasik	(X1) Penghargaan (X2) Hukuman (Y) Kinerja Karyawan	Objek Penelitian	Penghargaan dan Hukuman berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
2	Andi Hariman (2009)	Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap kinerja Auditor Insoektorat 1 Pada Inspektorat Jendra Departemen Pertanian	-Regresi Linier Berganda -Uji F -Uji t -Uji Asumsi Klasik	(X1) Penghargaan (X2) Hukuman (Y) Kinerja Karyawan	Objek Penelitian	Penghargaan dan Hukuman berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
3	Dhonny Yudha Pratama Putra	Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap kinerja karyawan pegawai (Survey Pada Pegawai Cafe Detuik Kabupaten Bandung)	-Regresi Linier Berganda -Uji F -Uji t -Uji Asumsi Klasik	(X1) Penghargaan (X2) Hukuman (Y) Kinerja Karyawan	Objek Penelitian	Penghargaan dan Hukuman berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
4	Galih Dwi	Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja (Survey Pada Karyawan PT. Inka (Persero) Madiun	-Regresi Linier Berganda -Uji F -Uji t -Uji Asumsi Klasik	(X1) Penghargaan (X2) Hukuman (Y) Kinerja Karyawan	Objek Penelitian	Penghargaan dan Hukuman berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menggambarkan rancangan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini. Sekaran (dalam Sugiyono, 2010 : 60) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigmapenelitian dan setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Berdasarkan uraian di atas kerangka berfikir yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tinjauan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2011:64). Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. H1 = Diduga bahwa penghargaan secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Salam Pacific Indonesia Lines Kalianak Surabaya.
2. H2 = Diduga bahwa hukuman secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Salam Pacific Indonesia Lines Kalianak Surabaya.
3. H3 = Diduga bahwa bahwa penghargaan dan hukuman secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Salam Pacific Indonesia Lines Kalianak Surabaya.
4. H4 = Diduga bahwa penghargaan yang memiliki hubungan paling dominan terhadap produktivitas kerja PT. Salam Pacific Indonesia Lines Kalianak Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2011:8)

3.1.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.2.1 Populasi Penelitian

Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2011: 11) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Salam Pasific Indonesia Lines lokasi Jl. Kalianak yang berjumlah 102 karyawan.

3.1.2.2 Sampel Penelitian

Sampel yang diambil sebanyak 51 orang. Sugiyono (2011:16), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2015) yang dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana:

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

e = persen kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan,

Dengan menggunakan e sebesar 10%, maka jumlah sampel dari rumus Slovin tersebut dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{102}{1 + (102 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{102}{2,02}$$

$$= 50,49$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 responden untuk mewakili jumlah populasi dan mendapat data yang akurat.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Pengumpulan Data

3.3.1.1 Observasi

Pengumpulan data tahap pertama pada penelitian ini yaitu melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145) Observasi merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Jadi pada tahap pertama penulis melakukan observasi masalah Penghargaan dan Hukuman yang berdampak pada produktivitas kerja.

3.3.1.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam skala pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala likert. Dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang di berikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif (Sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Netral (N) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.3.1.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2013:240).

3.3.2 Sumber Data

Jenis Data yang digunakan adalah berupa cross-sectional data, cross-sectional data adalah mengumpulkan data hanya pada saat riset lapangan menurut Gozhali dalam Arimawati, 2013). Sedangkan sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.4 Indikator Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang diteliti yaitu:

1. Penghargaan (X_1)

Penghargaan merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

2. Hukuman (X_2)

Hukuman diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien. dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energy, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2011:244). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner.

Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data

yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011:121). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations, dengan nilai kritis *Pearson Product Moment Table* untuk $N = 51$ yaitu 0.279. Jika $r_{hitung} >$ Table Pearson Product Moment dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam simanjuntak, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:124). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 (Ghozali dalam syafrizal, 2011).

3.5.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui

dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas karyawan
a	= Koefisien konstanta
β_1, β_2	= Koefisien regresi
X_1	= Penghargaan
X_2	= Hukuman
e	= Estimasi error dari masing-masing variabel

3.5.3 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011: 97).

3.5.4 Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: Penghargaan (X_1), Hukuman (X_2), secara parsial berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja (Y).

3.5.5 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini pengujian hubungan variabel independen (X) yang terdiri dari: Penghargaan (X_1), Hukuman (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Kerja (Y).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Salam Pacific Indonesia Lines Surabaya

PT Salam Pacific Indonesia Lines (SPIL) mengawali usahanya pada tahun 1984 dengan bergerak di bidang Shipping Lines, dengan jalur 27 cabang di seluruh Indonesia. Sekitar tahun 1996 mengembangkan usaha dari angkutan *BREAKBULK CARGO* menjadi angkutan yang lebih efisien dengan menggunakan *CONTAINER*. Dan sampai saat ini PT Salam Pacific Indonesia Lines (SPIL) memiliki fasilitas Armada Kapal sendiri yang telah dilengkapi dengan Sertifikat BKI yaitu ISM Code dan ISPS Code.

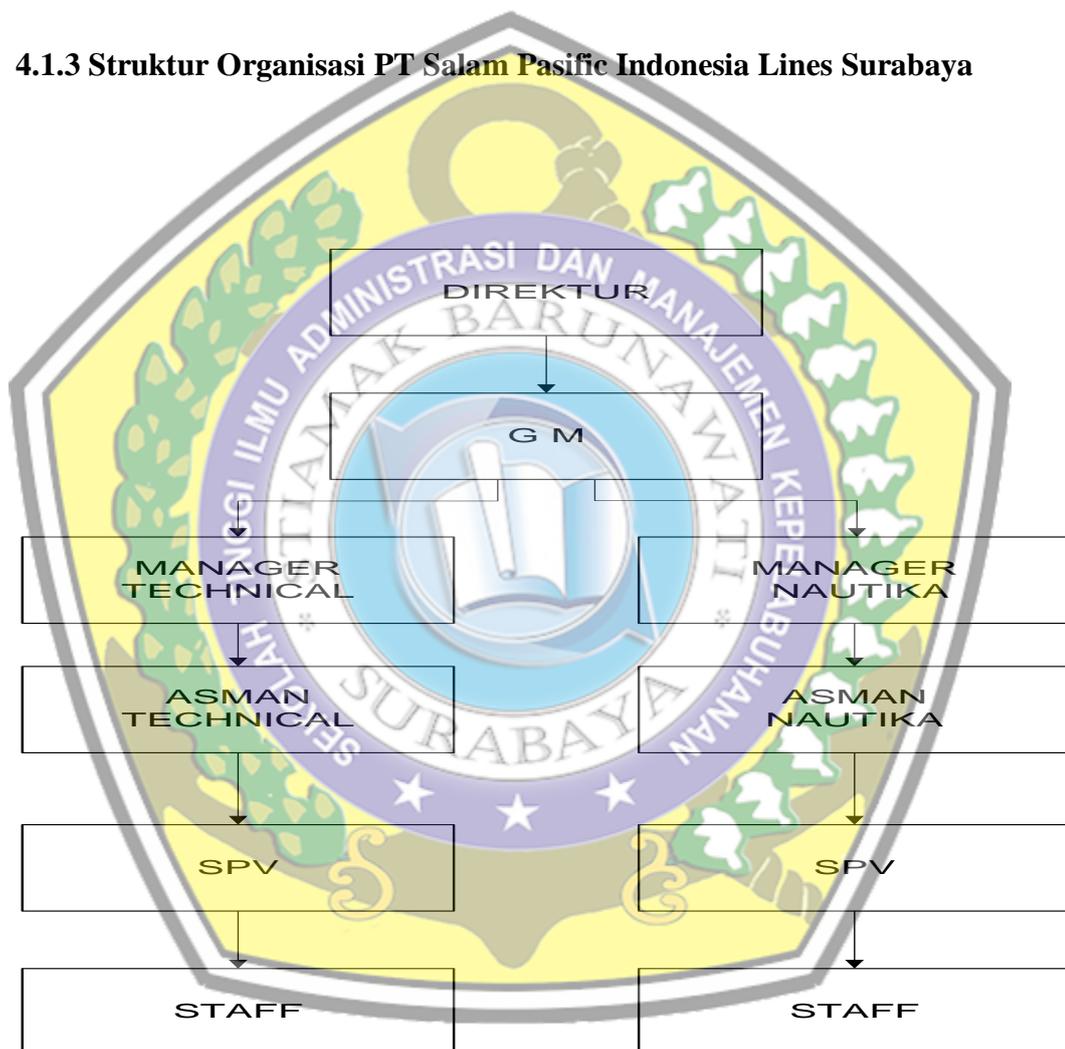
Sebagai bentuk komitmen kecepatan pengiriman barang PT Salam Pacific Indonesia Lines (SPIL) melengkapi berbagai jenis alat berat untuk memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan operasional antara lain *Reachstaker*, *Side Loader*, *Shore Crane*, *Barge Crane*, *Forklift* dan Trailer. Dengan fasilitas operasional yang mendukung dan tenaga kerja yang handal, kami terus berkembang dan berpartisipasi untuk meningkatkan service dan kepuasan pelanggan. Sampai dengan sekarang PT Salam Pacific Indonesia Lines (SPIL) mempunyai 27 Cabang yang tersebar dari Barat Hingga Timur Kepulauan Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi PT Salam Pasific Indonesia Lines Surabaya

Visi: Pelayaran terbaik yang menggerakkan perekonomian.

Misi: Memberikan solusi transportasi dengan jaringan terluas didukung sumber daya berkualitas untuk kepuasan pelanggan

4.1.3 Struktur Organisasi PT Salam Pasific Indonesia Lines Surabaya



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 51 responden karyawan PT Salam Pasific Indonesia Lines Surabaya, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia dan tingkat pendidikan. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	16	31,4%
2	31-40	12	23,5%
3	41-50	15	29,4%
4	51-60	8	15,7%
Jumlah		51 *	100%

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan usia dapat diketahui jumlah karyawan perusahaan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar 31,4%, yang berumur 31-40 tahun sebanyak 12 orang dengan jumlah persentase sebesar 23,5%, yang berumur 41-50 tahun sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 29,4%, dan yang berumur 51-60 tahun sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 15,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya lebih banyak yang berusia 20-30 tahun.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Strata 1	11	21,6%
2	Diploma	5	9,8%
3	SMA/SMK	33	64,7%
4	Kurang dari SMA/SMK	2	3,9%
Jumlah		51	100%

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik pendidikan terakhir responden menunjukkan bahwa tingkat pendidikan strata 1 sebanyak 11 orang dengan jumlah persentase sebesar 21,6%, diploma sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 9,8%, SMA/SMK sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase 64,7%, dan dibawah SMA/SMK sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase 3,9%. Hal ini disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan, lebih banyak lulusan SMA/SMK dari pada tingkat pendidikan lainnya yang ada pada tabel diatas.

4.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 51 responden sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah analisis regresi linier berganda dan uji yang ketiga adalah uji hipotetesis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui

secara bersama-sama (simultan) dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 51 responden karyawan PT Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya, maka dapat dikatakan valid ataupun reliabel apabila instrumen atau indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi Product Moment dengan taraf signifikansi 0,05 sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan metode Crobach's Alpha.

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat r hitung dan *Table Pearson Product Moment* dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika r hitung > *Table Pearson Product Moment*.

1. Untuk mencari kolom Nilai kritis korelasi r Product Moment ambil nilai signifikansi 0,05 yang 2 arah.
2. Untuk baris Nilai kritis korelasi r Product Moment diambil sesuai dengan jumlah sampel dan >50 disesuaikan dengan angka pembulatan

Table product moment untuk $N = 0.279$

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Penghargaan (X₁)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel

Penghargaan (X₁) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Penghargaan(X₁)

Item Pernyataan	r hitung	Nilai Kritis Table Pearson Product Moment (N=51)	Keterangan
X _{1.1}	0.483	0.279	Valid
X _{1.2}	0.664	0.279	Valid
X _{1.3}	0.630	0.279	Valid
X _{1.4}	0.710	0.279	Valid
X _{1.5}	0.677	0.279	Valid
X _{1.6}	0.666	0.279	Valid
X _{1.7}	0.790	0.279	Valid
X _{1.8}	0.684	0.279	Valid
X _{1.9}	0.684	0.279	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 20 (2018)

Variabel penghargaan terdiri dari 9 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai rhitung lebih besar dari *Table Product Moment*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item

pernyataan pada variabel Penghargaan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Hukuman (X₂)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel hukuman (X₂) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Hukuman (X₂)

Item Pernyataan	Rhitung	Nilai Kritis Table <i>Pearson Product Moment</i> (N=51)	Keterangan
X _{2.1}	0.705	0.279	Valid
X _{2.2}	0.636	0.279	Valid
X _{2.3}	0.759	0.279	Valid
X _{2.4}	0.625	0.279	Valid
X _{2.5}	0.802	0.279	Valid
X _{2.6}	0.606	0.279	Valid
X _{2.7}	0.686	0.279	Valid
X _{2.8}	0.635	0.279	Valid
X _{2.9}	0.651	0.279	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 20 (2018)

Variabel penghargaan terdiri dari 9 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai rhitung lebih besar dari *Table Product Moment*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item

pernyataan pada variabel penghargaan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	rhitung	Nilai Kritis Table Pearson Product Moment (N=51)	Keterangan
Y.1	0.535	0.279	Valid
Y.2	0.492	0.279	Valid
Y.3	0.565	0.279	Valid
Y.4	0.695	0.279	Valid
Y.5	0.677	0.279	Valid
Y.6	0.785	0.279	Valid
Y.7	0.728	0.279	Valid
Y.8	0.730	0.279	Valid
Y.9	0.739	0.279	Valid
Y.10	0.683	0.279	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 20 (2018)

Variabel produktivitas karyawan terdiri dari 10 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai rhitung lebih besar dari *Table Product Moment*, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item

pernyataan pada variabel produktivitas karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis Cronbach's Alpha untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Malhotra, 1999:282). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Penghargaan (X_1)	0.841	0.6	Reliabel
Hukuman (X_2)	0.853	0.6	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.857	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 20 (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel penghargaan (X_1), hukuman (X_2), dan produktivitas kerja (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan spss diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.415	3.575		.955	.344
	X ₁	.558	.110	.496	5.067	.000
	X ₂	.488	.107	.448	4.575	.000

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 20 (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,415 + 0,558 X_1 + 0,488 X_2 + e *$$

Keterangan:

X₁ : Penghargaan

β₁ : Koefisien arah regresi variabel X₁

X₂ : Hukuman

β₂ : Koefisien arah regresi variabel X₂

Y : Produktivitas Kerja

e : Residual Error dari masing-masing variabel

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variabel bebas (β_1, β_2) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel penghargaan dan hukuman terpenuhi mengakibatkan produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel penghargaan dan hukuman tidak terpenuhi akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Apabila nilai variabel yang terdiri dari penghargaan dan hukuman mempunyai nilai nol, maka variabel produktivitas kerja karyawan akan tetap sebesar 3,415, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 3,415.
- b. Nilai koefisien penghargaan (X_1) sebesar 0,558 (55,8%) menunjukkan bahwa variabel penghargaan (X_1) memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Nilai koefisien hukuman (X_2) sebesar 0,488 (48,8%) menunjukkan bahwa variabel hukuman (X_2) memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.5 Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang

sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R². Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.730	1.819

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 20 (2018)

Dari tabel 4.10 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0.861 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara produktivitas kerja karyawan dengan variabel penghargaan dan hukuman adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan spss, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0.730 atau sebesar 73%. Nilai ini menunjukkan produktivitas karyawan memiliki hubungan dengan variabel penghargaan dan hukuman, sisanya sebesar 27% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini penghargaan (X1), dan hukuman (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 4.11 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	454.634	2	227.317	68.720	.000 ^a
Residual	158.777	48	3.308		
Total	613.412	50			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 20 (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel penghargaan (X_1) dan hukuman (X_2) memiliki hubungan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan Fhitung 68,720 lebih besar dari Ftabel 3,19 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05.

4.6.2 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan spss yang disajikan pada tabel 4.12 diatas, maka diketahui bahwa variabel penghargaan (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 5,067 lebih besar dari t tabel sebesar 2,011, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan secara parsial. Nilai t hitung untuk variabel hukuman sebesar 4,575 lebih besar dari t tabel sebesar 2,011, dengan tingkat signifikansi lebih kecil

dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel hukuman memiliki hubungan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan secara parsial.

4.7 Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel yang Memiliki Hubungan Paling Dominan

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki hubungan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Setelah mengetahui bahwa kedua variabel bebas berpengaruh secara parsial maka sesuai dengan hipotesis ke 4 pada penelitian ini adalah: diduga bahwa penghargaan (X_1) memiliki hubungan paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Penentu variabel yang memiliki hubungan paling dominan adalah dengan nilai-nilai beta yang mempunyai nilai tertinggi. Berikut hasil pengujian nilai beta pada seluruh variabel penelitian.

Tabel 4.12 Nilai Koefisien Beta

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)
Penghargaan (X_1)	0.496
Hukuman (X_2)	0.448

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 20 (2018)

Dari tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa nilai beta tertinggi adalah variabel penghargaan (X_1) sebesar 0.496 dengan demikian hipotesis ke 4 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya atau dapat diterima.

4.8 Pembahasan

Untuk Menjawab Hipotesis yang terurai dari 1 hingga 4

1. Hubungan Penghargaan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan (X_1) memberikan hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan thitung, t hitung sebesar 5,067 lebih besar dari t tabel sebesar 2,011, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka variabel Penghargaan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja dan terbukti kebenarannya.

2. Hubungan Hukuman (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hukuman (X_2) memberikan hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan thitung sebesar 4,575 lebih besar dari t tabel sebesar 2,011, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka variabel Penghargaan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja dan terbukti kebenarannya

3. Hubungan Simultan Penghargaan (X_1) dan Hukuman (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Bahwa dari hasil penelitian nilai Fhitung 68,720 > dari Ftabel 3,19 dan tingkat signifikansi < 0,05 yang berarti secara keseluruhan variabel penghargaan dan hukuman memiliki hubungan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Dan hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linier berganda pada uji t, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing – masing variabel bebas adalah 0.558 untuk Penghargaan (X_1) dan 0.448 untuk Hukuman

(X_2). Nilai koefisien yang positif atau searah yang berarti jika (X_1) dan (X_2) memiliki hubungan yang positif atau searah terhadap Produktivitas Kerja (Y)

4. Penghargaan adalah variabel paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hal itu dibuktikan variabel penghargaan (X_1) memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,469 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien (B) variabel penghargaan (X_2) yang hanya sebesar 0,448. Hasil ini membuktikan bahwa pemberian penghargaan karyawan sangat penting untuk ditingkatkan demi tercapainya tujuan PT Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Variabel penghargaan memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya apabila penghargaan banyak diberikan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
2. Variabel hukuman memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang artinya jika Hukuman diberikan kepada karyawan yang mendapatkan hukuman, maka akan memberikan produktivitas kerja yang baik bagi karyawan itu sendiri untuk selanjutnya.
3. Variabel penghargaan dan hukuman secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Dari kedua variabel antara penghargaan dan hukuman, penghargaan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien determinasi berganda antara variabel penghargaan (X_1), dan hukuman (X_2) adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan spss, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0.730 atau sebesar 73%. Nilai ini menunjukkan produktivitas karyawan

dipengaruhi oleh variabel penghargaan dan hukuman, sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

5.2.1 Bagi PT. Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya

1. Pihak PT Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya hendaknya mempelajari tentang manfaat penghargaan bagi produktivitas kerja karyawan.
2. Pihak PT Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya hendaknya mempelajari tentang manfaat hukuman bagi produktivitas kerja karyawan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Seperti variabel Harga, Lokasi Pekerjaan, dan kualitas jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Handoko. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich. 2007. *Perilaku dan Manajemen Operasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*. Artikel Majalah Buletin Cipta Karya. Departemen Pekerjaan Umum Edisi 6/IV/Juni 2006.
- Purwanto. 2007. *Psikologi Pendidikan Remaja*. Bandung: Rosdakarya.
- Rivai dan Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Banung:
Universitas Tanjung Pura

Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Jakarta:
Kencana
Prenada Media Group



KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT Salam Pasific Indonesia Lines Kalianak Surabaya

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai penunjang proposal dalam riset sumber daya manusia yang berjudul **“Penghargaan dan Hukuman terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”** dan disusun sebagai tugas akhir (skripsi) pada Program Studi Administrasi bisnis STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pendapat-pendapat atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini dan bukan untuk maksud evaluasi atau penilaian. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu , saya sampaikan terima kasih.

Peneliti

Yohanna Adelia Larasati

A. IDENTITAS RESPONDEN:

Nama : _____

Umur : Tahun

Pengalaman kerja : Tahun

Masa kerja pada perusahaan ini : Tahun

Status perkawinan : Kawin

Belum kawin

Cerai/Pisah

Jumlah anak : Orang

Jenjang pendidikan : Kurang dari SMA/SMK

SMA/SMK

Sarjana Muda/ D-III

Sarjana/S-1 atau lebih

B. TATA CARA PENGISIAN KUESIONER:

1. Isilah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang anda pilih.
2. Ada empat alternatif dari jawaban yang anda pilih. Masing-masing alternatif mempunyai poin/nilai yang berbeda
 - Sangat Setuju (SS) -> 5
 - Setuju (S) -> 4
 - Netral (N) -> 3
 - Tidak Setuju (TS) -> 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) -> 1

Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini. Bila ada pernyataan yang kurang jelas bisa menghubungi nomor 081221043478. Dan atas segala partisipasi dan kerjasama dari Bapak/Ibu, saya atas nama peneliti menyampaikan terima kasih

A. Penghargaan (X₁)

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1. Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan.					
2. Saya selalu bekerja dengan baik agar naik jabatan.					
3. Dengan adanya promosi atau kenaikan jabatan, memotivasi saya untuk semangat bekerja.					
4. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama pada karyawan untuk dapat mengembangkan karir.					
5. Karyawan berprestasi lebih cepat mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karirnya.					
6. Saya selalu berusaha untuk mengembangkan karir di Perusahaan					
7. Perusahaan memberikan Reward dalam bentuk insentif yang dibayarkan berdasarkan keahlian					
8. Saya selalu bekerja dengan baik agar mendapatkan insentif dari perusahaan					
9. Setelah mendapat insentif dari perusahaan, saya merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan saya.					

B. Hukuman (X₂)

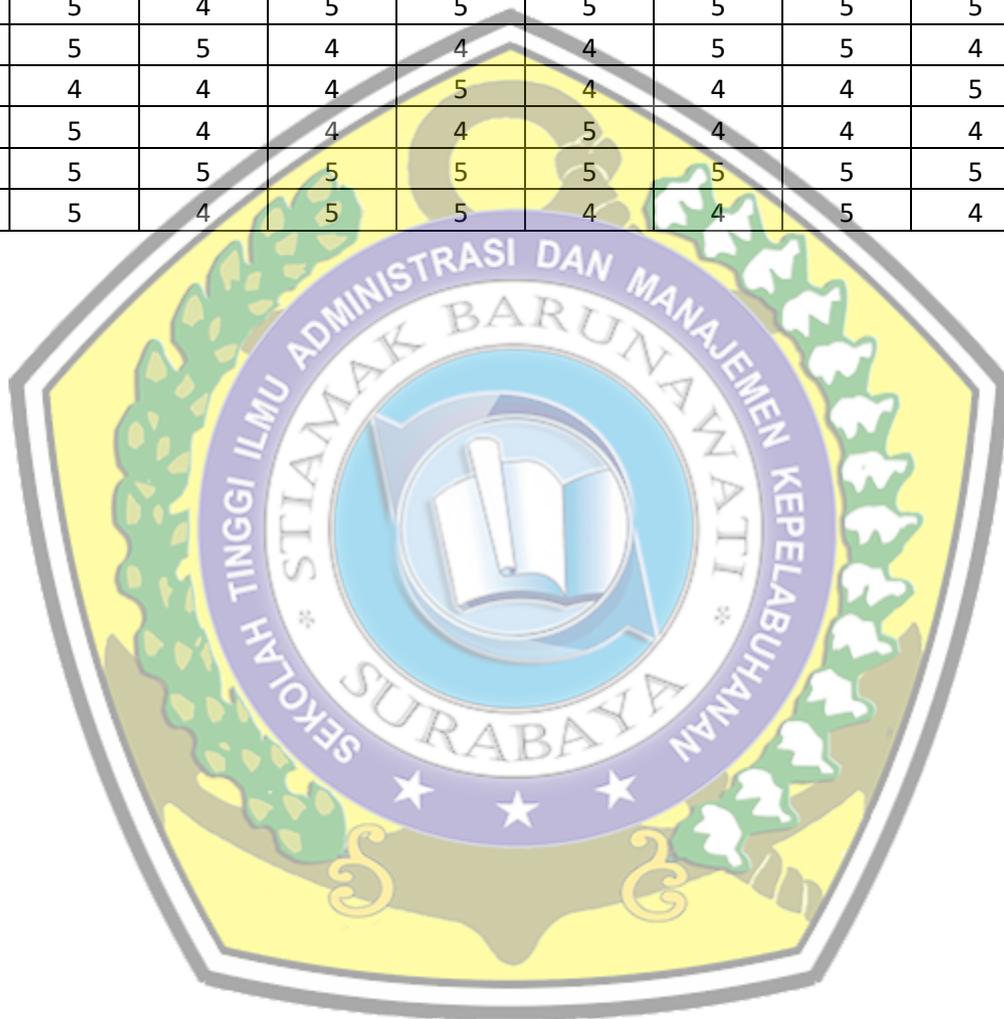
Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1. Saya mendapat teguran dari atasan karena datang terlambat.					
2. Saya mendapat teguran karena tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
3. Saya merasa malu terhadap karyawan lainnya karena mendapat teguran dari atasan.					
4. Saya mendapat skorsing karena membuat kesalahan.					
5. Saya selalu memperbaiki kesalahan setelah mendapat skorsing.					

6. Saya berusaha berkerja dengan baik agar tidak mendapatkan skorsing.					
7. Karyawan yang tidak disiplin langsung mendapat surat peringatan.					
8. Karena sering membuat kesalahan, saya pernah mendapat surat peringatan.					
9. Saya berusaha memperbaiki kualitas kerja setelah mendapatkan surat peringatan.					

C. Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1. Saya akan memberikan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya maksimal.					
2. Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
3. Saya akan selalu memperbaiki kesalahan yang saya perbuat atas pekerjaan saya.					
4. Saya akan memperdalam pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
5. Saya akan meningkatkan kreativitas untuk setiap pekerjaan yang saya kerjakan.					
6. Saya berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
7. Saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan.					
8. Saya akan selalu giat dan rajin masuk kerja setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
9. Saya selalu berusaha datang tepat waktu agar tidak terlambat.					
10. Saya meninggalkan pekerjaan kantor jika benar-benar dalam keadaan mendesak.					

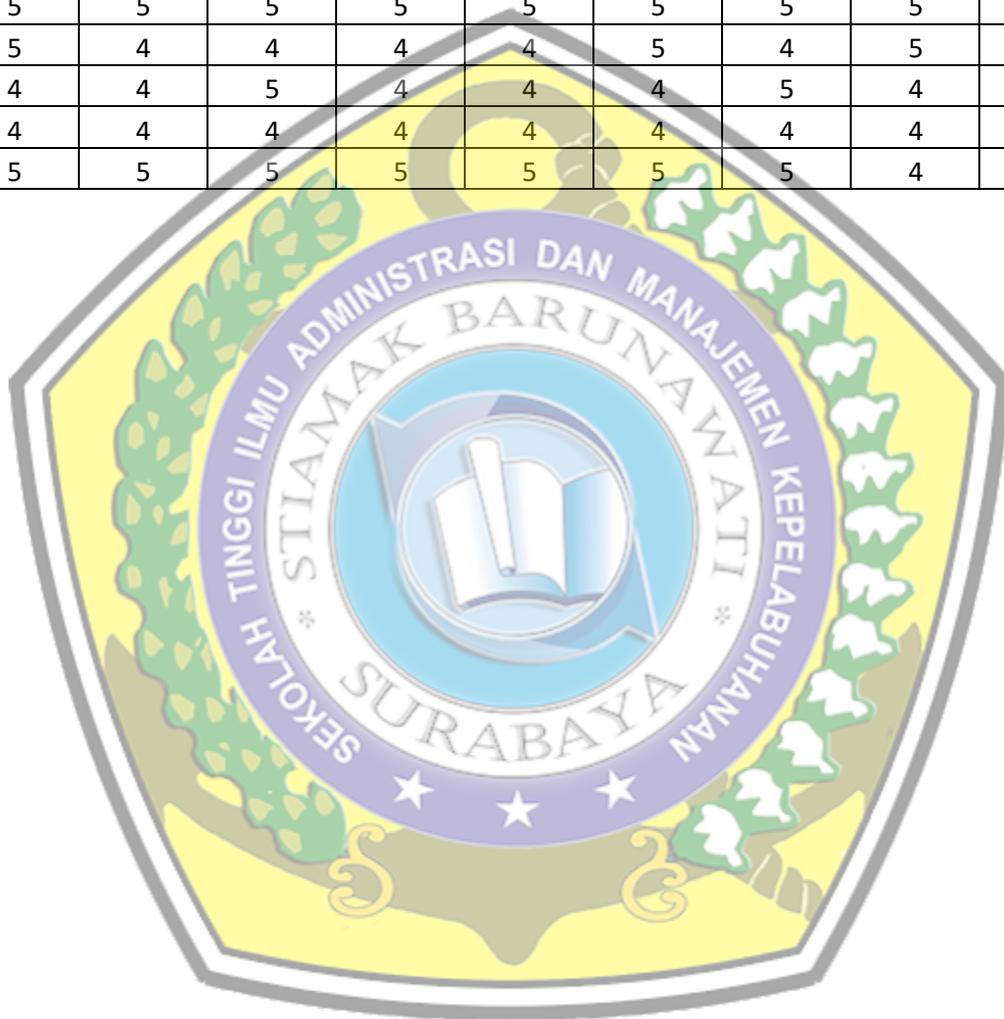
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
41	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
42	5	5	4	5	5	4	5	4	4	41
43	4	5	5	4	5	5	4	5	4	41
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
47	5	5	4	4	4	5	5	4	5	41
48	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
49	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41



Tabulasi Variabel Hukuman

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
1	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41
2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	40
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
7	5	4	5	4	4	4	5	4	5	40
8	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
11	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
12	5	4	4	4	5	4	5	4	5	40
13	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
18	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
19	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40
20	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
23	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
26	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
29	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40
30	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
31	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
33	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
34	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
35	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
37	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
38	5	4	4	4	5	4	5	4	5	40
39	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38

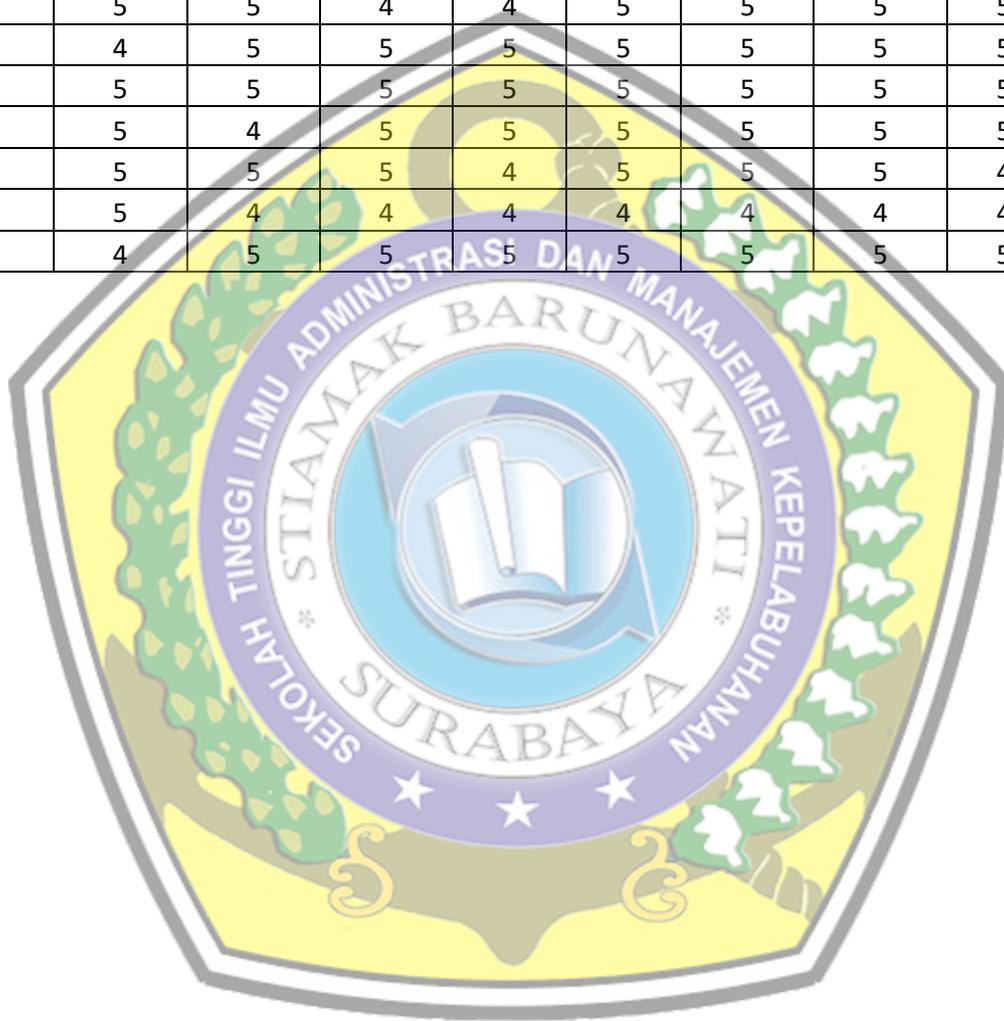
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
44	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
45	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40
46	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
49	4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
51	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44



Tabulasi Variabel Produktivitas Kerja

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
6	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
7	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
8	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
12	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
18	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
19	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
22	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
23	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
26	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
29	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
30	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
34	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
35	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
37	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46

38	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
41	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
44	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
45	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
49	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49



X1.6	Pearson Correlation	-.006	.372**	.425**	.416**	.451**	1	.453**	.567**	.337*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.968	.007	.002	.002	.001		.001	.000	.016	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.7	Pearson Correlation	.435**	.382**	.492**	.567**	.382**	.453**	1	.344*	.640**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000	.000	.006	.001		.013	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.8	Pearson Correlation	.026	.490**	.460**	.453**	.411**	.567**	.344*	1	.374**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.856	.000	.001	.001	.003	.000	.013		.007	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.9	Pearson Correlation	.310*	.334*	.327*	.451**	.334*	.337*	.640**	.374**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.027	.017	.019	.001	.017	.016	.000	.007		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.483**	.664**	.630**	.710**	.677**	.666**	.790**	.684**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Hukuman (X₂)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
X2.1										
Pearson Correlation	1	.208	.481**	.346*	.514**	.518**	.482**	.379**	.356*	.705**
Sig. (2-tailed)		.143	.000	.013	.000	.000	.000	.006	.010	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.2										
Pearson Correlation	.208	1	.314*	.435**	.482**	.423**	.246	.355*	.487**	.636**
Sig. (2-tailed)	.143		.025	.001	.000	.002	.081	.010	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.3										
Pearson Correlation	.481**	.314*	1	.369**	.614**	.402**	.641**	.399**	.386**	.759**
Sig. (2-tailed)	.000	.025		.008	.000	.003	.000	.004	.005	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.4										
Pearson Correlation	.346*	.435**	.369**	1	.514**	.251	.304*	.405**	.197	.625**
Sig. (2-tailed)	.013	.001	.008		.000	.076	.030	.003	.166	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.5										
Pearson Correlation	.514**	.482**	.614**	.514**	1	.276*	.535**	.548**	.415**	.802**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.050	.000	.000	.002	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.6										
Pearson Correlation	.518**	.423**	.402**	.251	.276*	1	.196	.345*	.346*	.606**

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.003	.076	.050		.169	.013	.013	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.7	Pearson Correlation	.482**	.246	.641**	.304*	.535**	.196	1	.245	.451**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.081	.000	.030	.000	.169		.083	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.8	Pearson Correlation	.379**	.355*	.399**	.405**	.548**	.345*	.245	1	.281*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.006	.010	.004	.003	.000	.013	.083		.045	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.9	Pearson Correlation	.356*	.487**	.386**	.197	.415**	.346*	.451**	.281*	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.005	.166	.002	.013	.001	.045		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.705**	.636**	.759**	.625**	.802**	.606**	.686**	.635**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y.7	Pearson Correlation	.175	.337*	.359**	.451**	.311*	.688**	1	.569**	.532**	.451**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.218	.016	.010	.001	.026	.000		.000	.000	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.8	Pearson Correlation	.379**	.306*	.121	.412**	.340*	.652**	.569**	1	.496**	.648**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.006	.029	.398	.003	.015	.000	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.9	Pearson Correlation	.370**	.169	.437**	.327*	.549**	.608**	.532**	.496**	1	.327*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.007	.235	.001	.019	.000	.000	.000	.000		.019	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.10	Pearson Correlation	.096	.337*	.153	.608**	.442**	.530**	.451**	.648**	.327*	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.502	.016	.283	.000	.001	.000	.001	.000	.019		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	.535**	.492**	.565**	.695**	.677**	.785**	.728**	.730**	.739**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Penghargaan (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	9

Hasil Uji Reabilitas Hukuman (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	9

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10



Hasil Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

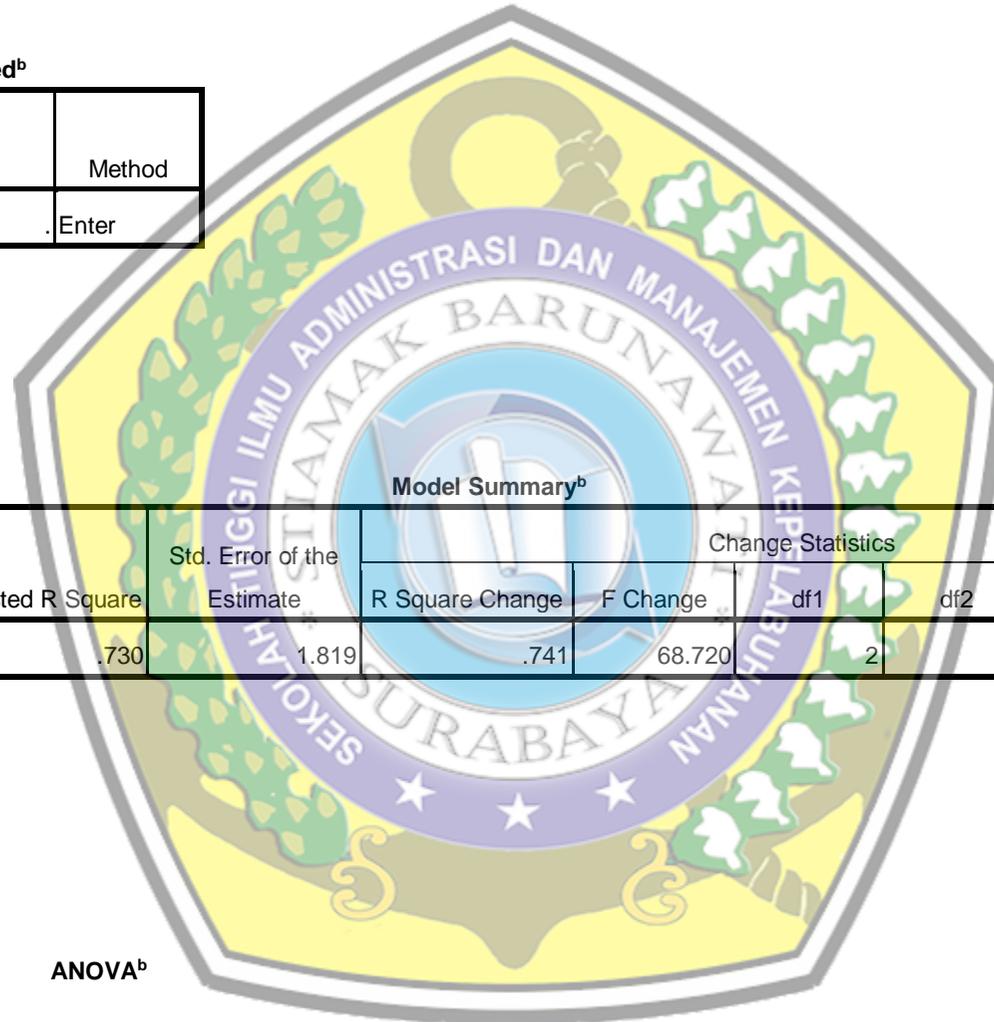
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change			
1	.861 ^a	.741	.730	1.819	.741	68.720	2	48	.000	2.241

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.634	2	227.317	68.720	.000 ^a
	Residual	158.777	48	3.308		
	Total	613.412	50			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

		Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.415	3.575	*	.955	.344	*					
	X1	.558	.110	.496	5.067	.000	.793	.590	.372	.562	1.778	
	X2	.488	.107	.448	4.575	.000	.776	.551	.336	.562	1.778	

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1.000	-.662
		X1	-.662	1.000
	Covariances	X2	.011	-.008
		X1	-.008	.012

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	29.495	.96	.08	.28
	3	.002	38.182	.04	.92	.72

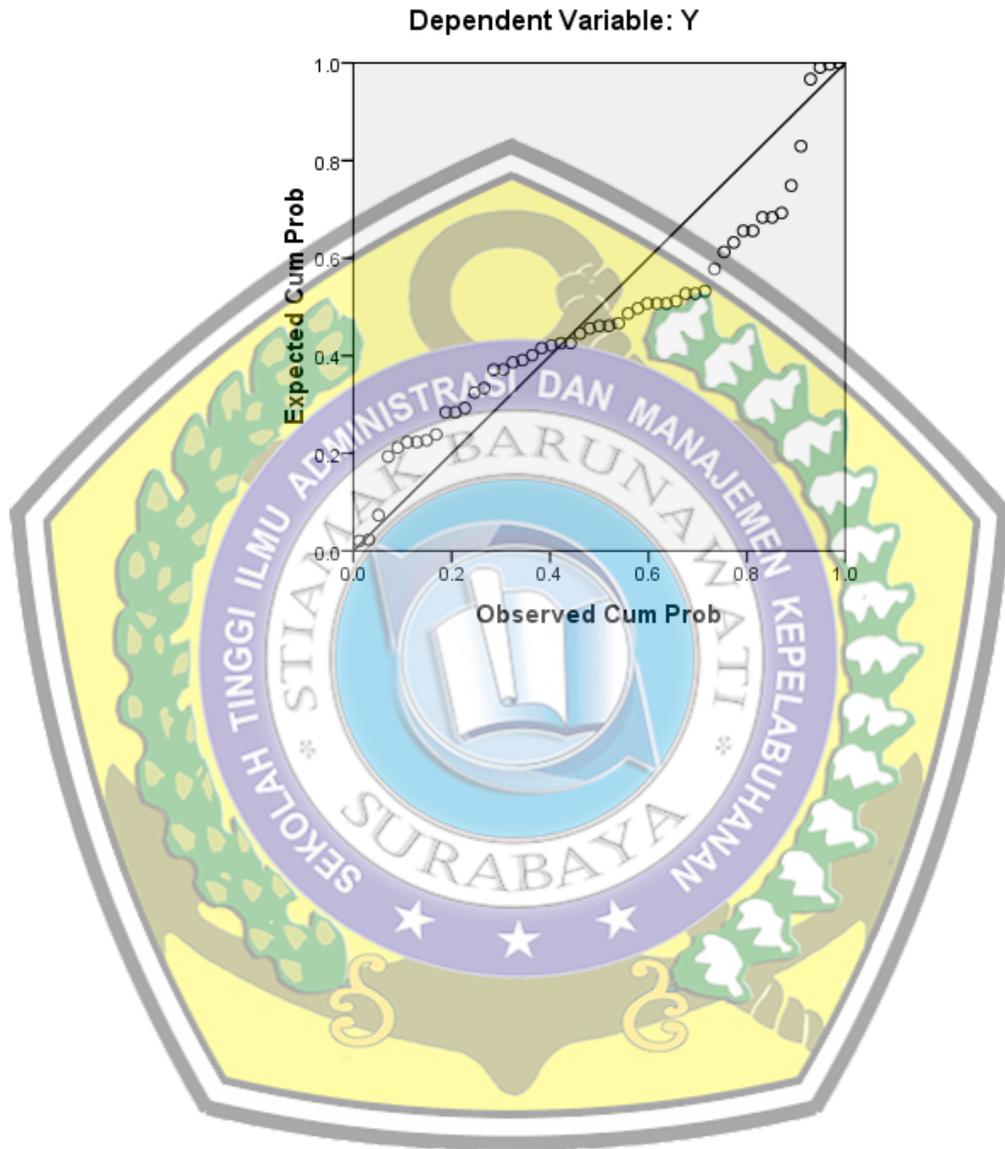
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.99	50.01	45.18	3.015	51
Std. Predicted Value	-2.051	1.604	.000	1.000	51
Standard Error of Predicted Value	.257	.915	.422	.131	51
Adjusted Predicted Value	39.11	50.02	45.18	3.030	51
Residual	-3.714	6.611	.000	1.782	51
Std. Residual	-2.042	3.635	.000	.980	51
Stud. Residual	-2.304	3.824	.000	1.038	51
Deleted Residual	-4.848	7.316	.001	2.009	51
Stud. Deleted Residual	-2.418	4.538	.020	1.127	51
Mahal. Distance	.019	11.663	1.961	2.119	51
Cook's Distance	.000	.783	.046	.152	51
Centered Leverage Value	.000	.233	.039	.042	51

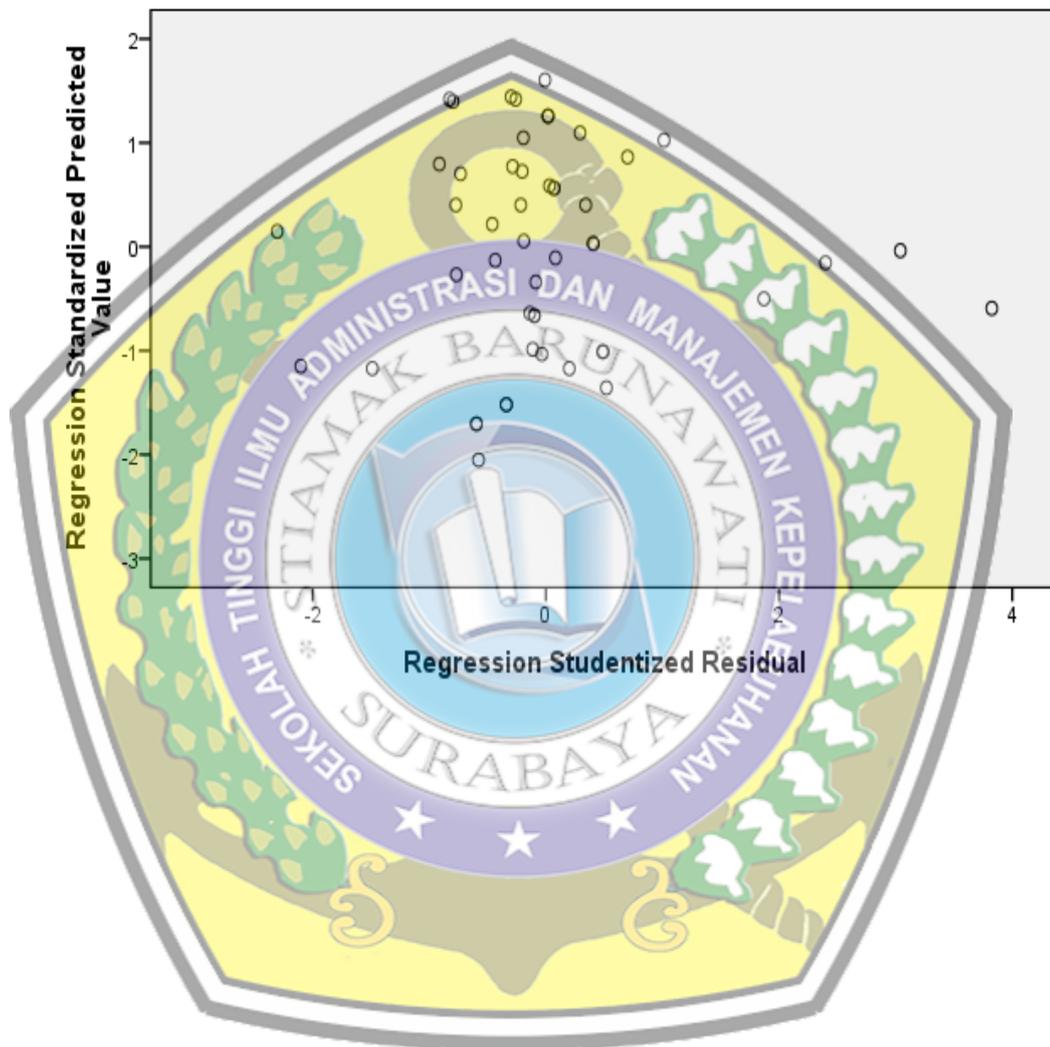
a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y



Tabel Nilai Kritis untuk Korelasi r Product – Moment

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69546	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55236	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52796	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49957	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31636	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03462	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78