

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA SURABAYA

by Mahfud .

Submission date: 03-Feb-2024 09:14AM (UTC+0600)

Submission ID: 2285039208

File name: Jurnal_Ardiansyah_Rachmanihwanto_1121800019.pdf (627.32K)

Word count: 2509

Character count: 14927

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA SURABAYA

Ardiansyah Racmanihwanto¹, Awin Mulyati², Ute Chairus M. Nasution³

Email : ardiansyahaar@gmail.com, awin@untag-sby.ac.id, ute@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

Human resource management is very important for a company or organization in managing, organizing and employing its employees so that they can function and achieve the company's desired goals. One of the factors that influences employee work productivity is reward. Providing rewards will greatly influence employee productivity in the company because it can provide satisfaction both materially and non-materially. Apart from rewards, there are other variables that influence work productivity, namely punishment. In companies, sanctions are given to employees who commit negligence. Or make mistakes that can harm the company. If the reward is positive, then the punishment is negative. However, if punishment is given appropriately and wisely, then it can be a tool to stimulate employees to increase their work productivity. Apart from reward and punishment variables that influence work productivity is motivation. Motivation is a very important thing for management to pay attention to if they want every employee to make a positive contribution to achieving company goals. Based on these things, the researcher is interested in conducting research entitled "THE INFLUENCE OF REWARD, PUNISHMENT, AND MOTIVATION ON THE WORK PRODUCTIVITY OF PT.ANGKASA PURA SURABAYA EMPLOYEES" This research uses quantitative analysis research methods, the population in this study is 50 employees from PT. Angkasa Pura Surabaya. The sampling method uses a non-probability sampling method, namely a sampling technique from total sampling or saturated samples. The data collection method uses a questionnaire, while the data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing and hypothesis testing. The research results show that partially reward, punishment and motivation have a significant effect on work productivity. Simultaneously Reward, Punishment, Motivation influence the Work Productivity of PT Employees. Angkasa Pura Surabaya.

Keywords: Reward, Punishment, Motivation and Work Productivity

ABSTRAK

9
Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur dan mempekerjakan karyawannya agar dapat berfungsi dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah reward. Pemberian reward akan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan karena dapat memberikan kepuasan baik secara material maupun non material. Selain reward ada variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu punishment. Dalam perusahaan, sanksi diberikan kepada karyawan yang melakukan kelalaian. Atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Jika imbalan berbentuk positif, maka hukuman berbentuk negatif. Namun jika punishment diberikan secara tepat dan bijaksana, maka hal tersebut dapat menjadi alat untuk merangsang karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain variabel reward dan punishment yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hal-hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.ANGKASA PURA SURABAYA" Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan dari PT. Angkasa Pura Surabaya. Metode pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dari total sampling atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial reward, punishment dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan Reward, Punishment, Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Surabaya.

2
Kata Kunci : Reward, Punishment, Motivasi dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur dan memperkerjakan pegawainya sehingga dapat berfungsi dan mencapai tujuan yang perusahaan inginkan. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi perlu dikelola secara profesional agar dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. R. Wayne Mondy (2008) MSDM adalah praktik merekrut, mempekerjakan, memutasi, dan mengelola karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan divisi yang berperan dalam mengembangkan potensi karyawan sebuah perusahaan sebagai aset bisnis.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018), mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Produktivitas kerja

karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan yang ada di dalam perusahaan, agar produktivitas kerja karyawan selalu dapat dijaga bahkan meningkat secara simultan yang pada akhirnya tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai.

Reward merupakan bentuk apresiasi dalam usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan. Diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Menurut (Indrakusuma, 1981:142) Secara garis besar punishment dapat dibedakan dua macam, yaitu (1) Punishment Preventif Punishment yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan sampai terjadi pelanggaran; (2) Punishment Reprensif Punishment dilakukan karena adanya pelanggaran

Menurut pendapat Ardana (2012) menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan PT Angkasa Pura Surabaya. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji ini dipakai guna mengukur valid tidaknya sebuah kuisisioner. Guna di anggap valid, syarat ujinya berupa r hitung $>$ r tabel.

Tabel Uji Validitas

Variabel		R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Reward (X1)	X 1.1	0,56	0,279	Valid
	X 1.2	0,57	0,279	Valid
	X 1.3	0,657	0,279	Valid
	X 1.4	0,749	0,279	Valid
	X 1.5	0,685	0,279	Valid
	X 1.6	0,646	0,279	Valid
Punishment (X2)	X 2.1	0,664	0,279	Valid
	X 2.2	0,742	0,279	Valid
	X 2.3	0,718	0,279	Valid
	X 2.4	0,77	0,279	Valid
	X 2.5	0,695	0,279	Valid
	X 2.6	0,762	0,279	Valid
	X 2.7	0,832	0,279	Valid

	X _{2.8}	0,796	0,279	Valid
	X _{2.9}	0,742	0,279	Valid
Motivasi (X3)	X _{3.1} 48	0,706	0,279	Valid
	X _{3.2}	0,796	0,279	Valid
	X _{3.3} 41	0,746	0,279	Valid
	X _{3.4}	0,561	0,279	Valid
	X _{3.5}	0,847	0,279	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y ₁ 46	0,676	0,279	Valid
	Y ₂	0,722	0,279	Valid
	Y ₃ 36	0,681	0,279	Valid
	Y ₄	0,758	0,279	Valid
	Y ₅	0,778	0,279	Valid
	Y ₆	0,642	0,279	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan pada setia variabel Reward (X1), Punishment (X2), Motivasi (X3) dan Produktivitas Kerja (Y) bahwa setiap butir pernyataan dalam kuisisioner dinyatakan valid karena setiap item memiliki r hitung > r tabel yaitu 0,279.

Uji Reabilitas

Gozhali (2011) dilakukan dengan mengukur korelasi antar responden menggunakan statistik *Cronbach's alpha* (a) dianggap reliabel ketika nilai a > 0,6. Berikut hasil SPSS v25.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Angka Pemanding	Keterangan
Reward	0,717	0,6	Reliabel
Punishment	0,899	0,6	Reliabel
Motivasi	0,787	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,797	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan pada variabel Reward (X1), Punishment (X2), Motivasi (X3) dan Produktivitas Kerja (Y) bahwa pernyataan masing- masing variabel dinyatakan reliabel karena setiap item memiliki *Cronbach's alpha* (a) > angka pemanding.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.759	2.575		-.295	.769
Reward	.379	.160	.300	2.370	.022
Punishment	.201	.085	.327	2.376	.022
Motivasi	.358	.134	.309	2.680	.010

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,759 + 0,379X_1 + 0,201X_2 + 0,358X_3 + e$$

Dari perhitungan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai a sebesar 0,759 merupakan konstanta yang membuktikan Reward, Punishment, dan Motivasi bernilai 0.

- 20
- b. b1 (Nilai Koefisien Regresi X1) sebesar 0,379. Menunjukkan bahwa variabel Reward mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Reward sementara variabel lain akan dianggap tetap maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,379
- c. b2 (Nilai Koefisien Regresi X2) sebesar 0,201. Menunjukkan bahwa variabel Punishment mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Punishment sementara variabel lain akan dianggap tetap maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,201.
- d. b3 (Nilai Koefisien Regresi X3) sebesar 0,358. Menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi sementara variabel lain akan dianggap tetap maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,358

13
Uji Hipotesis

Uji t

Tabel Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.759	2.575		-.295	.769
Reward	.379	.160	.300	2.370	.022
Punishment	.201	.085	.327	2.376	.022
Motivasi	.358	.134	.309	2.680	.010

Berikut penjelasan diatas, untuk mencari t tabel yaitu $df = n - k$ dengan keterangan:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel keseluruhan

Jadi, $df = 50 - 4 = 46$, signifikansi (α) 5% diketahui nilai t tabel sebesar 1,678. Nilai t hitung > t tabel, Berikut penjelasannya:

a. Hipotesis Pertama

H_0 : Reward tidak berpengaruh positif terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Surabaya

H_a : Reward berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Surabaya

t hitung diperoleh sebesar 2,370 dimana t hitung > t tabel (2,370 > 1,678) dan tingkat signifikansi (0,022 < 0,050) maka hipotesis (H_a) diterima. Diketahui bahwa Reward berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Surabaya.

b. Hipotesis Kedua

H_0 : Punishment tidak berpengaruh positif terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Surabaya

H_a : Punishment berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Surabaya

¹ t hitung diperoleh sebesar 2,376 dimana t hitung > t tabel (2,376 > 1,678) dan signifikansi (0,022 < 0,050) maka hipotesis (Ha) diterima.⁸ Diketahui Punishment berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Surabaya

c. Hipotesis Ketiga

³⁰ Ho : Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Surabaya

Ha : Motivasi berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Surabaya.

¹ t hitung diperoleh sebesar 2,680 dimana t hitung > t tabel (2,680 > 1,678) dan signifikansi (0,010 < 0,050) maka hipotesis (Ha) diterima. Diketahui Motivasi berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Surabaya.

¹⁰ Uji F

Uji simultan atau uji F dilakukan bertujuan untuk mengetahui semua variabel bebas (independen) apakah berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Berikut tabel untuk menguji

hipotesis dari uji F sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Simultan (F)

³³ Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	306.067	3	102.022	35.040	.000 ^a
Residual	133.933	46	2.912		
Total	440.000	49			

¹ Berdasarkan pada tabel diatas, untuk mencari nilai F tabel yaitu sebagai berikut:

Jumlah variabel bebas (k) = 3

Jumlah sampel (n) = 50

Df 1 = dk pembilang = k = 3

Df 2 = dk penyebut = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46

Berdasarkan tabel F pada (a) = 5% diketahui nilai F tabel dengan df pembilang = 3 dan df penyebut = 46 adalah sebesar 2,81. Hipotesis diterima jika nilai F hitung > F tabel, dapat disimpulkan bahwa:

Nilai F hitung > F tabel (35,040 > 2,81) dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Reward, Punishment dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Surabaya.

Uji r (korelasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.676	1.706

Dari hasil diatas tabel (r) secara parsial dengan nilai sebesar 0,834, hal ini diketahui bahwa angka yang semakin mendekati 1 dengan nilai interval yang terletak pada 0,80 – 1,000 diketahui korelasi antara Reward, Punishment dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Surabaya sangat kuat.

Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.676	1.706

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Angkasa Pura Surabaya. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan dengan berbagai divisi seperti Airport Commercial, Airport Technical, Airport Technology, Airport Operation Airside, Airport Non Aeronautical Terminal 1, Airport Security Department dan masih banyak lagi. Berdasarkan data uji yang telah dikumpulkan dan dilakukan

dengan menggunakan model regresi linear berganda, Uji t dan Uji F maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Reward pada PT. Angkasa Pura Surabaya secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.
2. Punishment pada PT. Angkasa Pura Surabaya secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.
3. Motivasi pada PT. Angkasa Pura Surabaya secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.
4. Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja yang dapat dibuktikan pada hasil penelitian Uji F.

SARAN

1. Sebaiknya perusahaan memperbaiki kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Kompensasi tersebut bisa berupa imbalan yang tidak berwujud atau berwujud seperti uang lembur, uang makan siang, asuransi kecelakaan kerja, dan tambahan gaji sebagai penghargaan atas peningkatan produktivitas kerja.
2. Sebaiknya perusahaan tidak hanya memberikan teguran saja namun perusahaan seharusnya juga memberikan surat peringatan

dengan batas maksimal 3X (tiga) dan apabila karyawan melakukan pelanggaran lebih dari 3X (tiga), maka perusahaan bisa memberikan skors terhadap karyawan yang melanggar peraturan, apabila setelah pelaksanaan skors selesai dilakukan dan jika karyawan masih melanggar peraturan yang ditetapkan maka perusahaan berhak melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

3. Sebaiknya karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dan mampu menguasai pekerjaan yang menantang. Karena jika hanya dengan keinginan untuk maju, memiliki kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit, keinginan untuk mencapai target kerja yang diberikan oleh perusahaan menurut saya itu tidak cukup

DAFTAR PUSTAKA

¹⁴ Dicky, Saputra, Nurlina, lenny hasan. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL II SUMATERA

BARAT. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8.

²³ Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 15(2), 93.

¹² Fadillah, B., Djoko W, H., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 1–12.

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

60%

SIMILARITY INDEX

58%

INTERNET SOURCES

42%

PUBLICATIONS

44%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	8%
2	123dok.com Internet Source	5%
3	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	4%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	4%
5	docplayer.info Internet Source	3%
6	repositori.usu.ac.id Internet Source	2%
7	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	2%
8	Submitted to Universitas Maritim Raja Ali Haji Student Paper	2%

Submitted to Federal University of Technology

9	Student Paper	2%
10	conference.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
11	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
12	journal.widyakarya.ac.id Internet Source	1%
13	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
14	www.ejournal.fekon-unima.ac.id Internet Source	1%
15	journal.jis-institute.org Internet Source	1%
16	www.ijrrjournal.com Internet Source	1%
17	jonedu.org Internet Source	1%
18	proceeding.unmuhjember.ac.id Internet Source	1%
19	investasi.unwir.ac.id Internet Source	1%
20	jurnal.unimor.ac.id Internet Source	

		1 %
21	ejurnal.esaunggul.ac.id Internet Source	1 %
22	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	1 %
23	www.ijsrm.in Internet Source	1 %
24	ejournal.uinmybatusangkar.ac.id Internet Source	1 %
25	www.scribd.com Internet Source	1 %
26	jurnal.ugp.ac.id Internet Source	1 %
27	repository.unisma.ac.id Internet Source	1 %
28	repository.unej.ac.id Internet Source	1 %
29	jurnal.umsu.ac.id Internet Source	1 %
30	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
31	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %

32	ejournal.upnjatim.ac.id Internet Source	1 %
33	eprints.universitaspurabangsa.ac.id Internet Source	1 %
34	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	1 %
35	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
36	www.researchgate.net Internet Source	1 %
37	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1 %
38	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
39	Ayu Ramadhani Tyas, Ika Yustina Rahmawati. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Menabung Di Kalangan Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Universitas Jendral Soedirman dan Universitas Wijaya Kusuma)", Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 2021 Publication	<1 %
40	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	<1 %

41	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
42	Brian Hega Odeini, Yuterlin Zalukhu. "PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAERAH (BPKPD) KABUPATEN NIAS BARAT", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	<1 %
43	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
44	gicipress.com Internet Source	<1 %
45	loop.co.id Internet Source	<1 %
46	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
47	repository.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
48	Yati Suhartini. "Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta", Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 2020	<1 %

49

Abdul Haris M. Zen, Raymond Tangka, La Ode Marihi. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Pelaksana Pembangunan Papua dan Papua Barat di Jayapura", Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499, 2023

Publication

<1 %

50

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA SURABAYA

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9
