

PUNISHMENT & REWARD, IKLIM ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYA ILMIAH DOSEN PERSAUDARAAN DOSEN REPUBLIK INDONESIA (PDRI) SUMATERA SELATAN

¹Havis Aravik, ²Fakhry Zamzam, ³Luis Marnisah

¹Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri

Email: havis@stebisigm.ac.id

^{2,3}Program Magister Universitas IGM

Email: fakhry@uigm.ac.id, luismarnisah@uigm.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze Punishment & Reward, organizational climate and potential for the productivity of the scientific work of PDRI South Sumatra lecturers. The research method used is quantitative research with descriptive and verification confirmative survey methods, with a population of 234 PDRI members in the Whatsapp (WA) group and 132 taken after being verified in answering questionnaires and interviews, as well as data processing using the SPSS 23 tool. that punishment & rewards for lecturers can affect productivity with t count $6.215 > t$ table 1.976, organizational climate affects productivity with t count $6.215 > t$ table 1.976, and compensation affects productivity with t count of $4.044 > t$ table 1.976, and punishment & reward, Organizational climate, and competence together affect productivity with F count of $26.484 > F$ table 3.0663, with the output solvent coefficient of R Square 70.9%. Thus, that reward & reward affects productivity, organizational climate affects productivity, and competence affects productivity, and together punishment & reward, organizational climate, and competence affect productivity.

Key words: *punishment & reward, organizational climate, Competence, and Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Punishment & Reward*, iklim organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas karya ilmiah dosen PDRI Sumatera Selatan. Metode penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey konfirmatif bersifat deskriptif dan verifikatif, dengan populasi 234 anggota PDRI dalam group Whatsapp (WA) dan diambil 132 setelah terverifikasi dalam menjawab kusioner dan wawancara, serta pengeolahan data menggunakan *tool* SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment & reward* terhadap dosen dapat memengaruhi terhadap produktivitas dengan t hitung $6.215 > t$ table 1.976, iklim organisasi memengaruhi produktivitas dengan t hitung $6.215 > t$ table 1.976, dan kompensasi memengaruhi produktivitas dengan t hitung sebesar $4.044 > t$ tabel 1.976, dan *punishment & reward*, iklim organisasi, dan kompetensi secara bersama-sama memengaruhi produktivitas dengan F hitung sebesar $26.484 > F$ tabel 3.0663, dengan koefisiensi pengurut output R Square 70,9%. Dengan demikian bahwa *punishment & Reward* berpengaruh terhadap produktivitas, iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas, dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas, serta bersama-sama *punishment & reward*, iklim organisasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas.

Kata Kunci: *Punishment & Reward, Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Produktivitas*

1. Pendahuluan

Publikasi ilmiah merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah Perguruan Tinggi. Karena menjadi media aktualisasi diri para akademis dan peneliti

dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Di samping itu, dapat meningkatkan harga diri suatu negara dalam bentuk diplomasi mutu pendidikan dan ilmu pengetahuan di tingkat internasional. Berdasarkan situs

olahan pemeringkatan publikasi ilmiah *SCImago Lab* (<http://www.scimagojr.com>) melaporkan jumlah publikasi ilmiah Internasional dari jumlah 1996-2017 berdasarkan data dari SCOPUS, diketahui bahwa negara Indonesia berada pada peringkat 52 dari 239 negara di dunia dan peringkat 11 dari 33 negara di Asia. Berdasarkan rangking publikasi ini, maka jumlah publikasi bereputasi Internasional Indonesia masih cukup rendah.

Tabel. 1.2
Peringkat Publikasi Bereputasi
Internasional
Di Kawasan Asian

No.	Country	Document	Citable Document	H. Index
1.	China	5133924	5052579	712
2.	Japan	2539441	2437565	920
3.	India	1472192	1379217	521
4.	South Korea	1004042	973360	576
5.	Taiwan	614487	593852	437
6.	Singapore	265452	246176	492
7.	Hong Kong	263602	245629	479
8.	Malaysia	248457	239537	249
9.	Thailand	156829	148862	289
10.	Pakistan	127817	121836	217
11.	Indonesia	75220	72146	196

Sumber :

<https://www.scimagojr.com/countryrank.php?region=Asiatic%20Region> diakses tanggal 30 Januari 2019

Publikasi karya ilmiah sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti rendahnya penghargaan karya ilmiah (tidak ada *Punishment & reward*), keterbatasan sumber daya manusia dan dana, lingkungan kerja tidak mendukung, sarana dan prasarana pendukung kinerja dosen belum memadai, gaji belum memadai dan kemampuan bahasa Inggris masih dibawah standar.

Dari observasi awal beberapa dosen didapati penomena masalah penelitian dosen sebagai berikut; produktivitas dosen

dalam membuat buku ajar masih rendah, dikenakan dosen belum banyak yang melakukan penelitian, tidak banyak dosen yang berhasil publikasi artikel pada jurnal, dosen dalam membuat buku referensi sangat terbatas, kerennanya kapasitas dosen dalam membuat buku ajar perlu ditingkatkan, kapasitas dosen dalam membuat artikel jurnal belum menjadi kebanggaan disebabkan dukungan kelembagaan terhadap dosen belum mengembirakan, hanya sedikit dosen yang mampu mendapatkan hibah penelitian dan hibah buku ajar.

Selanjutnya, dukungan lembaga untuk pembiayaan penelitian dosen masih terbatas, disamping terbatas waktu dosen untuk menulis buku ajar, juga terbatasnya dukungan dana mencetak buku ajar serta belum banyak lembaga memberikan penghargaan (*Reward*) terhadap dosen yang berprestasi dalam menulis buku. Pada sisi lain, belum ada lembaga yang mewajibkan dosen untuk menulis buku ajar dan tidak ada *sanksi (Punishment)* bagi dosen yang belum melakukan penelitian dan pengabdian serta masih kurang berminat membeli buku ajar dosen, kompetensi dosen dalam membuat karya ilmiah dipertanyakan, disamping kapasitas dosen belum mampu memenuhi standar yang dibuat oleh Dikti.

Apalagi masih banyak Perguruan Tinggi yang belum memberikan *reward* terhadap keberhasilan publikasi dosen, dosen tidak meneliti tidak mendapatkan *Punishment*, dan waktu kerja dosen lebih banyak berkonsentrasi kepada pengajaran dari pada penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di beberapa Perguruan Tinggi di Kota Palembang diperoleh hasil bahwa ternyata memang belum tersedia

Punishment & Reward terutama di Perguruan Tinggi Swasta (PTS), iklim organisasi belum mendukung kinerja dosen, dan kompetensi membuat karya ilmiah masih dipertanyakan walaupun sudah mendapat Hibah penelitian Dikti. Berangkat dari uraian di atas, penelitian ini tentang *Punishment & Reward, Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karya Ilmiah Dosen Persaudaraan Dosen Republik Indonesia (PDRI) Sumatera Selatan*, menjadi menarik dan penting untuk diteliti lebih lanjut, karenanya peneliti akan mengkaji masalah tersebut secara lebih mendalam dari pendekatan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Kajian Pustaka

a. Teori *Punishment & Reward*

Kamus bahasa Inggris menyebutkan bahwa, *reward* diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Sedangkan *Punishment* merupakan proses yang memperlemah atau menekan perilaku (Woolfolk, 2009). Dalam kamus Psikologi *reward* merupakan sembarang perangsang, situasi, atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan (Chaplin, 2010: 436). Jadi dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa *reward* artinya adalah ganjaran atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai bentuk apresiasi dan motivasi agar dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang lebih produktif selanjutnya.

b. Teori Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan saudara kembarnya budaya organisasi (F. Zamzam, 2017). Davis dan Newstrom dalam Fakhry Zamzam, (2017). memandang iklim

organisasi sebagai kepribadian suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi lain yang mengarahkan persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Iklim organisasi dapat menentukan kinerja pegawai, seperti pendapat Wirawan bahwa iklim organisasi akan menentukan kinerja anggota organisasi, dan memberikan definisi tentang iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi.

c. Teori Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara *etimologi*, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2014). Menurut Mulyasa, (2004)), kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

d. Teori Produktivitas

Produktivitas kerja sendiri berasal dari kata *produktif* artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Misalnya, jika seseorang bekerja, ada

hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat (Aravik, 2017). Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2014).

e. Penelitian Sebelumnya

Untuk mengetahui posisi penelitian ini dihadapan penelitian-penelitian sebelumnya dan agar memperoleh gambaran yang utuh dan jelas tentang penelitian ini, berikut penulis kemukakan penelitian-penelitian sebelumnya:

1. Syahalani, Endi, Sigit Nugroho, (2013) Penelitian ini diperoleh untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan kinerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan insentif untuk dosen bersertifikat, dan pengaruhnya terhadap dosen kinerja bekerja dan untuk menyediakan kegiatan belajar di Politeknik Kesehatan Bengkulu 2013. Penelitian menemukan bahwa motivasi berimplikasi tidak signifikan terhadap dosen kinerja, namun kepuasan dan insentif dapat berimplikasi secara signifikan terhadap kinerja dosen. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kepuasan dan Insentif dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen (0,000) atau $< 0,05$. Uji t secara parsial menunjukkan bahwa efek motivasi tidak signifikan terhadap kinerja dosen (0,101) atau $> 0,05$. Namun, kepuasan (0,007) dan insentif

(0,041) berimplikasi secara signifikan terhadap kinerja dosen.

2. Romli, A Roni, Zamzam, (2017), Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dan produktivitas legislasi daerah Provinsi Sumatera Selatan, baik secara parsial maupun bersama-sama. Benang merah sebagai kesimpulan penelitian bahwa; Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja, Iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Kinerja berpengaruh produktivitas. Dan secara bersama-sama iklim organisasi dan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas.

3. Metode Penelitian

a. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah para dosen yang tergabung dalam organisasi Persaudaraan Dosen Republik Indonesia (PDRI) yang tergabung dalam group *Whatsapp* (WA) yang berjumlah 234 anggota.

b. Sample Penelitian

Sampel penelitian di dapat secara acak yaitu, yang berkenan memberikan jawaban atas berbagai pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang disebar secara *online* melalui jaringan *Whatsapp* (WA).

c. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah konstruk *latent* terdiri dari variabel eksogen (X1, X2 dan X2) dan variabel endogen (Y). Variabel eksogen X1 adalah *punishment & reward*, X2 adalah iklim organisasi dan X3 adalah kompetensi, variabel moderator Y adalah produktivitas.

d. Rencana Analisis Data**1) Rancangan Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas dilakukan dengan uji korelasi pearson moment antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu butir pernyataan dalam instrumen penelitian ini dikatakan valid jika nilai korelasi item butir dengan skor total signifikan pada tingkat signifikan kritis sekitar 0,30.

2) Rancangan Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *alpha cronbach*. Sebastian Rainsch (2004:167) jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

3) Rencana Uji Asumsi Klasik**a) Rencana Uji Normalitas**

Asumsi klasik mensyaratkan data terdistribusi normal atau dianggap berdistribusi normal, uji normalitas pada SEM mempunyai dua tahapan. Tahapan pertama menguji normalitas untuk setiap variabel sedangkan tahap kedua adalah pengujian normalitas semua variabel secara bersama-sama. *Pertama* adalah menghitung cara dari tingkat kemelencengan (*skweness*) sebuah variabel. *Kedua*, menghitung cara dari tingkat keruncingan (*kurtosis*) sebuah variabel. Dengan demikian sebuah data distribusi dikatakan normal jika angka cara *skweness* atau angka cara *kurtoses* ada di antara -2,58 sampai +2,58 (Santoso, 2012).

b) Rencana Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi *linearity* $> 0,05$ (F. & F. Zamzam, 2018).

c) Rencana Uji Multikolenearitas

Uji multikolenieritas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2001).

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2001).

4) Rencana Uji Hipotesis

Kriteria penerimaan uji hipotesis penelitian ini, tersebut dalam tabel 3.1. di bawah ini:

Tabel 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Terima Hipotesis
H ₁	<i>Punishment & reward</i> berpengaruh terhadap produktivitas dosen	Probabilitas (P) < 0,05 t hitung > t table
H ₂	Iklm Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas dosen	probabilitas (P) < 0,05 t hitung > t table
H ₃	Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas dosen	Probabilitas (P) < 0,05 t hitung > t table
H ₄	<i>Punishment and Reward, Iklm organisasi dan kompetensi</i> berpengaruh terhadap produktivitas dosen	probabilitas (P) < 0,05 Fhitung > F table

Sumber: Data Diolah 2019

4. Pembahasan

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas membuktikan bahwa semua variabel eksogen yang terdiri dari X₁ adalah *punishment & reward*, X₂ adalah iklim organisasi dan X₃ adalah kompetensi, variabel moderator Y adalah produktivitas memiliki nilai indeks validitas > 0,30. Sehingga semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas instrument penelitian, untuk melihat kuesioner penelitian apakah sudah sahih digunakan sebagai alat pengambil data, dengan hasil dalam table berikut ini.

Tabel 4.1.
Uji Realibilitas Variabel
Produktivitas, *Punishmen & Reward*, Iklm Organisasi,
dan Komptensi

NO	Vaiabel	Kriteria	Crombach Alfa	Kesimpulan
1	Produktivitas	0,60	0.741	Reliabel
2	<i>Punishmen & Reward</i>	0,60	0.754	Reliabel
3	Iklm Organisasi	0,60	0.791	Reliabel
4	Kompetensi	0,60	0.812	Reliabel

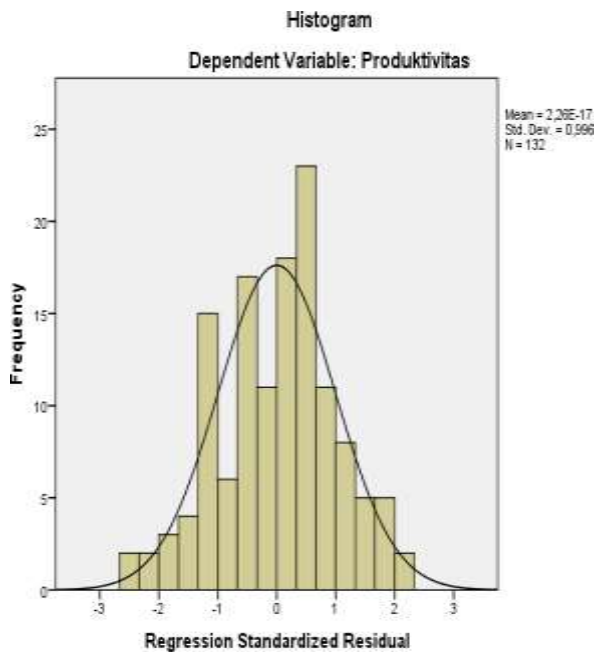
Sumber: Output SPSS Diolah'2019

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Tools SPSS 23, dengan menggunakan kriteria *Cronbach Alpha* > 60. Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variable penelitian telah reliabel, sehingga kuesioner dapat dilanjutkan untuk pengambilan data selanjutnya.

3) Pengujian Asumsi Klasik

a) Hasil Pengujian Normalitas

Uji normalitas model regresi variabel eksogen dan variabel endogen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 23 menghasilkan histogram berikut ini,



Melihat histogram di atas, maka dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Dari histogram di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b) Hasil Pengujian Linearitas

Hubungan variable eksogen dengan variable endogen telah linear dalam range tertentu. Hasil uji asumsi linearitas menggunakan SPSS 23, hubungan antarvariabel telah linear sebagaimana telah disajikan pada table berikut:

Tabel 4.2.

Hasil Pengujian Linearitas

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Hasil Pengujian	Hasil
<i>Punishment and Reward</i>	Produktivitas	0,045	Linear
Iklim Organisasi	Produktivitas	0,027	Linear
Kompetensi	Produktivitas	0,039	Linear

Sumber: Output SPSS Diolah'2019

Tabel di atas bahwa hasil pengujian linearitas variable eksogen terhadap

variabel endogen bahwa hubungan semua variable telah < dari 0,05, maka hubungan variable dependen dan variable independen telah seluruhnya telah linear. Sehingga hasil uji linearitas bahwa variable penelitian telah memenuhi criteria linearitas. Karenanya dapat dilanjutkan dengan pengolahan data penelitian.

c) Pengujian Multi Kolinearitas

Pengujian multi kolienaritas dengan melihat besaran koefisien korelasi antar variable bebas, bahwa antar variable bebas ternyata tidak terdapat multi kolienaritas sebagaimana tergambar dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.3.

Hasil Pengujian Multi Kolinearitas

	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>Punishment & Reward</i>	0.000	0.000
Iklim Organisasi	0.943	1.610
Kompetensi	0.653	1.736

Sumber: Output SPSS Diolah'2019

Informasi tabel di atas bahwa semua koefisien dalam table VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua vaiabel bebas penelitian tidak terdapat multi kolienaritas. Dengan demikian estimasi regresi tidak terjadi multi kolinieritas. Lebih jelasnya nilai koefisien korelasi antara variabel-variabel independen dalam model ini.

4) Pengujian Hipotesis Hipotesis 1

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dan pengujian data menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar **6,215** > dengan t table **1,976** dan tingkat signifkansi 0,00 > 0,05, maka hipotesis

Ho ditolak dan H1 diterima maka hasil pengujian hipotesis-1 bahwa terdapat pengaruh *punishment & Reward* terhadap produktivitas, sebagaimana dalam table berikut.

Tabel 44.
Pengaruh *Punishment & Reward* Terhadap Produktivitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Punishment_ Produktivitas	,516	,083	,479	6,215	,000

Sumber: Output SPSS diolah 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat signifikansi pengaruh *Punishment & Reward* Terhadap Produktivitas adalah $0,00 < 0,05$ dan t hitung $6,215 > t$ table $1,976$, maka penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori penelitian bahwa *punishment & reward* berpengaruh terhadap produktivitas dapat dibuktikan

Pengujian Hiptesis-2

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dan pengujian data menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar $6.215 >$ dengan t table 1.976 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka hipotesis Ho ditolak dan H1 diterima maka hasil pengujian hipotesis-2 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas, sebagaimana dalam table berikut.

Tabel 4.5.
Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
IklimOrg_ Produktivitas	,516	,083	,479	6,215	,000

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat signifikansi pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas adalah $0,00 < 0,05$ dan t hitung $6,215 > t$ table $1,967$, maka penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori penelitian pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas dapat dibuktikan.

Hipotesisi 3

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dan pengujian data menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar $4.044 >$ dengan t tabel 1.976 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka hipotesis Ho ditolak dan H1 diterima maka hasil pengujian hipotesis-3 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Terhadap Produktivitas, sebagaimana dalam table berikut.

Tabel 4.6.
Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas

	B	Std. Error	Beta		
	Kompetensi_ Produktivitas	,314	,078		

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat signifikansi pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas adalah $0,00 < 0,05$

dan t hitung $5,099 > t$ tabel, maka penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori penelitian dengan eksperimen dapat dibuktikan.

Hipotesis 4

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dan pengujian data menggunakan uji F bahwa F hitung sebesar **26.484** > dengan F tabel **3.0663** dan tingkat signifikansi **0,00 < 0,05**, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima maka hasil pengujian hipotesis-4 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment & reward*, iklim organisasi dan kompetensi terhadap Produktivitas, sebagaimana dalam table berikut.

Tabel 4.7.

Pengaruh Punishment & Reward, Iklim Organisasi dan Kompetensi Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Punishment & Reward, Iklim Organisasi dan Kompetensi_Produktivitas</i>	528,847	2	264,423	26,484	,000 ^b

Sumber: Output SPSS diolah 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat signifikansi pengaruh *punishment & reward*, iklim organisasi dan kompetensi terhadap Produktivitas adalah **0,00 < 0,05** dan **F hitung 26,484 > F table 3.0663**, maka penelitian ini berhasil mengkonfirmasi teori penelitian dengan eksperimen dapat dibuktikan.

5. Penutup

1) Simpulan

Beranjak dari hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Bahwa pemberian *punishment & reward* terhadap dosen dapat memengaruhi terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar $6,215 >$ dengan t table 1.976 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka hasil pengujian hipotesis-1 menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *punishment & Reward* terhadap produktivitas.
2. Bahwa iklim organisasi pada perguruan tinggi dapat memengaruhi terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar $6.215 >$ dengan t table 1.976 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka hasil pengujian hipotesis-2 bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas.
3. Bahwa kompetensi dosen dapat mempengaruhi terhadap Produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar $4.044 >$ dengan t tabel 1.976 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ diterima maka hasil pengujian hipotesis-3 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap produktivitas.
4. Bahwa *punishment & reward*, iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas. Hal ini sejalan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F bahwa F hitung sebesar $26.484 >$ dengan F tabel 3.0663 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka hasil pengujian hipotesis-4

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment & reward*, iklim organisasi dan kompetensi terhadap Produktivitas.

2) Implikasi Manajerial

Implikasi yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dosen dalam membuat karya ilmiah dapat ditingkatkan dengan mengembangkan iklim organisasi yang sehat, dengan sarana prasarana memadai, civitas akademik yang mendukung penuh kreativitas dosen, dan lembaga menciptakan suasana akademik yang kondusif bagi lahirnya karya-karya ilmiah dosen.
2. Strategi untuk meningkatkan produktivitas karya ilmiah dosen dengan menerapkan *Punishment & Reward* dengan cara perguruan tinggi menyediakan dana bagi pembuatan buku ajar dan penelitian dan pengabdian senantiasa dibiayai perguruan tinggi, serta tidak kalah penting ada respek dari sesama rekan sejawat dosen.

Daftar Pustaka

- Aravik, F. Z. & H. (2017). *Manajemen SDM Berbasis SDM*. CV. RWTC Success.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep Karakteristik, dan Implementas*. Remaja Rosdakarya.
- Romli, A Roni, Zamzam, F. (2017).

Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Legislatif Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(2).

- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media. Komputindo.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahalani, Endi, Sigit Nugroho, N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Imbalan terhadap Kinerja Dosen Sertifikasi dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Poltekkes Kemenkes Bengkulu Tahun Akademik 2012/2013. *The Manager Review; Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(3).
- Woolfolk, A. (2009). *Educational Psychological Active Learning Edition*. The Ohio State University.
- Zamzam, F. (2017). *Manajemen Iklim Organisasi*. CV. RWTC Success.
- Zamzam, F. & F. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Deepublish.