

**PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT*, BEBAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. ASURANSI
JIWASRAYA MEDAN DAN BINJAI)**

Dicky Herlianto¹, Bunga Aditi², Sunaryo³

Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

Email : dickyherlianto96@gmail.com¹, bunga.aditi19@gmail.com², Sunaryo.dosen@gmail.com³

ABSTRACT

This research was done at PT.Asuransi Jiwasraya North Sumatra with the aim of knowing the effected of reward, punishment and workload on employee work productivity. The population were 128 employees who worked in the company, sampling with saturated samples so that the sample size were 128 respondents. Sources of data using primary data and secondary data and data collection techniques using survey by providing questionnaire. The data analysis technique used data quality test, classic assumption test, and hypothesis test. Based on the results of the study showed that partially reward have significant effected toward employee work productivity, punishment did not have significant effected toward employee work productivity. While workload has significant effect toward employee work productivity at PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) North Sumatra. Simultaneously reward, punishment and workload together have significant effected toward employee work productivity at PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) North Sumatra. Reward, payment, and workload have moderate correlation with employee work productivity in the company. While the adjusted R² value = 0.160, meaning that employee work productivity could be explained by reward, payment, and workload amount 16% and the other 84% could be explained by other variables outside the scope of the research that was not carried out.

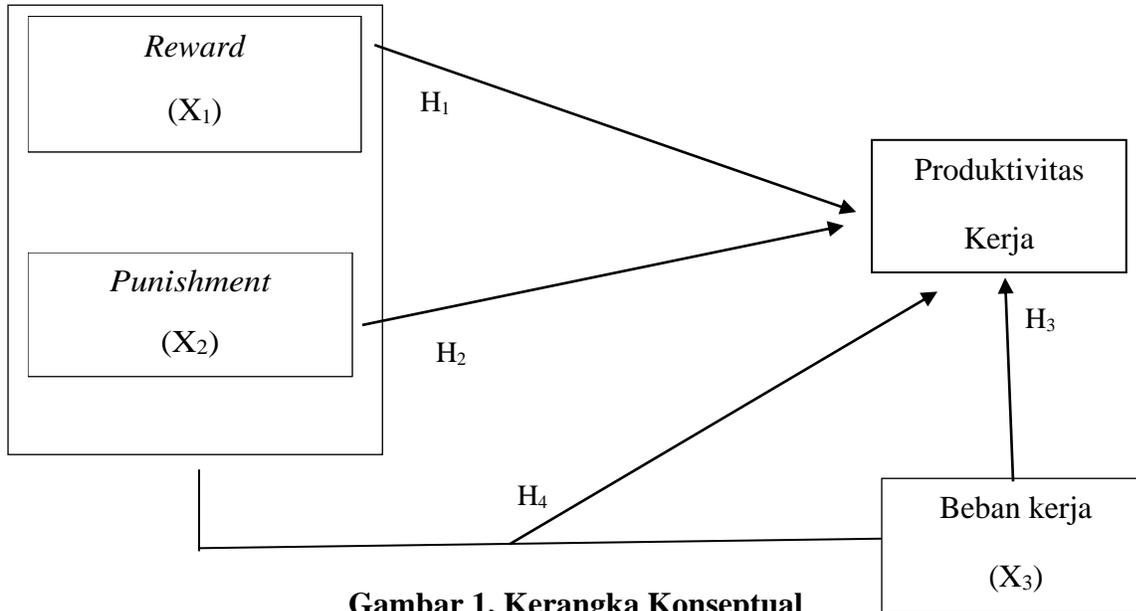
Keywords: Reward, Punishment, Workload, Productivity.

PENDAHULUAN

Rendahnya produktivitas kerja pegawai marketing di perusahaan juga dikarenakan tidak adanya pemberian sanksi yang tegas dan adil kepada pegawai tertentu yang dikarenakan adanya hubungan subjektif dan hubungan istimewa diantara kedua pihak. Menurut Saputra, dkk (2017), menjelaskan bahwa keberadaan sanksi yang diberikan oleh atasan dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Suhartini (2019), menyebutkan bahwa pemberian *punishment* dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa pegawai marketing menjadi kurang produktif selama bekerja karena kebijakan pemberian sanksi yang ada di perusahaan tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya, hal ini ditemui pada pegawai supervisor yang tidak mendapatkan sanksi dari atasan karena adanya hubungan istimewa kedua pihak, sehingga kondisi ini menimbulkan kesenjangan sosial antara para pegawai marketing ketika memasarkan produknya. Putri dan Irfani (2020), Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero). Hasil penelitian : Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Secara Parsial Dan Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Suhartini (2019), Judul : Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Derowok Jaya Di Kabupaten Serang-Banten. Hasil Penelitian : Reward, Punishment Dan Motivasi Secara Parsial Dan Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan. Noviyani dan Guspul (2019), Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Tambi UP Bedakah di Wonosobo). Hasil Penelitian : Hasil pengujian bahwa motivasi, lingkungan, *reward* dan *punishment* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Siahaya (2018) Judul : Pengaruh Gender dan Lama Usaha terhadap Produktivitas. Hasil Penelitian : Hasil diketahui bahwa gender dan lama usaha berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Berdasarkan penjelasan dan kerangka konseptual di atas mengenai hubungan antara variabel independen dengan dependen, maka berikut ini dapat disampaikan hipotesis penelitian sebagai berikut:
 H₁: *Reward* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Medan dan Binjai.

H₂: *Punishment* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Medan dan Binjai.

H₃: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Medan dan Binjai.

H₄: *Reward*, *Punishment* Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Medan dan Binjai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2014:15). Untuk itu, penelitian ini untuk menguji hubungan antara variabel independen (*reward*, *punishment* dan beban kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
<i>Reward</i> (x_1)	<i>Reward</i> 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, pengorganisasi, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sumber: Kurniawan, dkk (2016)	1.Upah 2.Peluang promosi 3.Pengawasan 4.Rekan kerja Sumber: Kurniawan, dkk (2016)	Interval
<i>Punishment</i> (x_2)	<i>Punishment</i> dilaksanakan bagi para pelanggar aturan, pada prinsipnya bertujuan untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang dapat terus berlanjut. Sumber: Remus (2016)	1.Meminimal kesalahan yang akan terjadi 2.Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan 3.Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan 4.Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan Sumber: Sumampow dkk (2019:4583)	Interval
Beban kerja (x_3)	Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu Sumber: Musdalifah (2017)	1.Sikap kerja 2.Tanggung jawab 3.Waktu kerja dan istirahat 4.Pelimpahan tugas dan wewenang 5.Kondisi kesehatan 6.Persepsi karyawan Sumber: Musdalifah (2017)	Interval
Produktivitas kerja (y)	Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari besok lebih baik dari hari ini Sumber: Yusuf (2015)	1.Kemampuan 2.Meningkatkan hasil yang dicapai 3.Semangat kerja 4.Pengembangan diri 5.Mutu 6.Efisiensi Sumber: Asita (2017)	Interval

PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R square	F Change
1	.424 _a	.180	.160	1.85446	.180	9.069

a. Predictors: (Constant), Reward_X1, Punishment_X2, Beban kerja_X3

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2020

Tabel 2. di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,424, hal ini menunjukkan bahwa *reward*, *punishment*, dan beban kerja mempunyai korelasi yang sedang terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Sedangkan nilai *adjusted R*² = 0,160, artinya produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh *reward*, *punishment*, dan beban kerja sebesar 16% dan sisanya 84% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar lingkup penelitian yang tidak dilakukan.

PERSAMAAN MODEL REGRESI

Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda dari hasil pengolahan data tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

a. Persamaan Model Regresi I

Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi I dari hasil pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 3. Persamaan Model Regresi 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.532	1.803		10.831	.000
	<i>Reward</i>	.336	.091	.331	3.694	.000
	<i>Punishment</i>	.023	.089	.023	.261	.795

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja_Y

Berikut ini dapat disajikan penjabaran persamaan model regresi I sebagai berikut:

$$Y = 19,532 + 0,336X_1 + 0,023X_2$$

Berikut ini disajikan hasil interpretasi dari persamaan regresi linear berganda di atas, yaitu:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 19,532 bernilai tetap, artinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 19,532 satuan dengan asumsi nilai koefisien pada *reward* dan *punishment* bernilai nol.

2. Variabel *reward* dengan nilai 0,336 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada *reward* maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,336 satuan.
 3. Variabel *punishment* dengan nilai 0,023 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada *punishment* maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,023 satuan.
- b. Persamaan Model Regresi II

Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi II dari hasil pengolahan tabulasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4. Persamaan Model Regresi 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.351	1.879		9.233	.000
<i>Reward</i>	.023	.134	.023	.171	.865
<i>Punishment</i>	-.050	.090	-.050	-.556	.579
Beban kerja	.342	.110	.425	3.114	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja_Y

Tabel 4. dari hasil pengujian regresi linear berganda berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda yaitu

$$Y = 17,351 + 0,023X_1 - 0,050X_2 + 0,342X_3$$

Berikut ini disajikan hasil interpretasi dari persamaan regresi linear berganda di atas, yaitu:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 17,351 bernilai tetap, artinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 17,351 satuan dengan asumsi nilai koefisien pada *reward*, *punishment* dan beban kerja bernilai nol.
2. Variabel *reward* dengan nilai 0,023 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada *reward* maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,023 satuan.
3. Variabel *punishment* dengan nilai 0,050 dan bernilai negatif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada *punishment* maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,050 satuan.
4. Variabel beban kerja dengan nilai 0,342 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada beban kerja maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,342 satuan.

UJI HIPOTESIS

a. Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan dari pengolahan tabulasi jawaban responden dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.563	3	31.188	9.069	.000 ^a
	Residual	426.437	124	3.439		
	Total	520.000	127			

a. Predictors: (Constant), Bebankerja_X3, Punishment_X2, Reward_X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.563	3	31.188	9.069	.000 ^a
	Residual	426.437	124	3.439		
	Total	520.000	127			

b. *Dependent Variable*: ProduktivitasKerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil pengujian simultan tabel IV.13 diperoleh nilai koefisien F_{hitung} 9,069 pada signifikan 0,000. Jumlah sampel penelitian digunakan sebanyak $n = 128$ dimana $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df(2) = n - k = 128 - 4 = 124$, diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,68$ pada signifikan 0,05. Dari tabel dapat disimpulkan bahwa secara simultan reward, punishment, beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan dan Binjai.

b. Uji t

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial dari pengolahan tabulasi jawaban responden dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

1) Persamaan hipotesis I

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja dari pengolahan tabulasi jawaban responden dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis 1

		<i>Coefficients</i> ^a		
Model		Standardized	t	Sig.
		<i>Coefficients</i>		
	Beta			
1	(Constant)		10.831	.000
	<i>Reward</i>	.331	3.694	.000
	<i>Punishment</i>	.023	.261	.795

a. *Dependent Variable* : Produktivitas kerja_Y

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 128$ dan nilai $df = n - k = 128 - 3 = 125$ sehingga diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,657$ pada signifikan 0,05, maka berikut ini dapat dijabarkan mengenai pengujian parsial sebagai berikut:

- Reward* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (sig. 0,000 > 0,05), maka dapat disampaikan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima.
- Punishment* (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan (sig. 0,795 > 0,05), sehingga dapat disampaikan bahwa hipotesis penelitian H_2 ditolak.

2) Persamaan hipotesis II

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja dari pengolahan tabulasi jawaban responden dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Pengujian Hipotesis 2

		Coefficients ^a		
Model		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		
		Beta		
1	(Constant)		9.993	.000
	Beban kerja	.422	5.218	.000

a. Dependent Variable : Produktivitas kerja_Y

Berdasarkan tabel di atas dapat disampaikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_3 diterima.

3) Persamaan hipotesis III

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara variabel *reward* dan *punishment* bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari pengolahan tabulasi jawaban responden dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.220	2	30.110	8.186	.000 ^a
	Residual	459.780	125	3.678		
	Total	520.000	127			

a. *Predictors: (Constant), Punishment_X2, Reward_X1*

b. *Dependent Variable: ProduktivitasKerja_Y*

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengujian simultan tabel IV.15 diperoleh nilai koefisien F_{hitung} 8,186 pada signifikan 0,000. Jumlah sampel penelitian digunakan sebanyak $n = 128$ dimana $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df(2) = n - k = 128 - 4 = 124$, diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,68$ pada signifikan 0,05. Dari tabel dapat disimpulkan bahwa secara simultan *reward* dan *punishment* bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan dan Binjai sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_4 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan selama bekerja. Hasil ini dapat ditunjukkan dari nilai pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai sig. $0,865 > 0,05$. Dengan demikian, dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa keberadaan penghargaan di perusahaan bagi karyawan bukanlah menjadi tolak ukur utama untuk menentukan sampai sejauh mana produktivitas kerja karyawan. Dalam pandangan karyawan yang telah bekerja cukup lama dan telah mempunyai usia lanjut maka mempunyai sudut

pandang bahwa reward hanya diberikan pada karyawan yang benar-benar memenuhi syarat dan kualifikasi yang telah ditentukan, sehingga tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan akan mendapatkan penghargaan. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan selama bekerja, hasil ini dapat dilihat dari pengujian statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,579 > 0,05$. Dengan demikian, dalam pandangan responden yang bekerja di perusahaan dapat disampaikan bahwa keberadaan pemberian hukuman oleh pimpinan kepada bawahan tidak langsung membuat produktivitas kerja karyawan akan berubah menjadi merosot. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan dengan mayoritas laki-laki dengan tingkat usia produktif yang optimal sehingga bila karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman dari atasan karena telah melanggar peraturan yang berlaku, maka karyawan akan siap menerima konsekuensinya.

SIMPULAN

Hasil penelitian dan analisis, maka dapat disimpulkan :

1. Secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan dan Binjai.
2. Secara simultan *reward*, *punishment* dan beban kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan dan Binjai.
3. *Reward*, *punishment*, dan beban kerja mempunyai korelasi yang sedang terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Sedangkan nilai $adjusted R^2 = 0,160$, artinya produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh *reward*, *punishment*, dan beban kerja sebesar 16% dan sisanya 84% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar lingkup penelitian yang tidak dilakukan.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Bagi periode mendatang, pimpinan sebaiknya menetapkan dengan jelas dan transparansi dalam sistem pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga adanya kejelasan yang sistematis tidak akan menimbulkan kecemburuan atau kesenjangan dengan karyawan lainnya sehingga hal ini juga tidak mengganggu produktivitas kerja karyawan.
2. Pimpinan sebaiknya dapat bersikap adil dan objektif dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang telah melanggar peraturan kerja ataupun tidak mencapai target kerja sehingga hal ini diharapkan dapat memberikan edukasi kepada karyawan lainnya agar tetap dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerjanya lebih baik di masa mendatang.

Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menggunakan variabel lainnya agar dapat mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan seksama mengenai produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asita, A.D. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. *Jurnal Simki-Economic*. Vol.01. No.01. Hal: 1-15.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.

- Herawati, N. Dan Sasana, H. (2013). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. *Diponegoro Journal of Economics*. Vol.2. No.4 Hal: 1-8. ISSN(online): 2337-3814.
- Kurniawan, H., Mukeri Muh. W., Fathoni, A. (2016). Pengaruh *Reward, Punishment*, Beban Kerja, Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Andalan Arthalestari Semarang). *Journal of Management*. Vol.2. No. 2. Maret.
- Musdalifah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja *Room Attendant* di KTM Resort Batam Kepulauan Riau. *Jurnal JOM FISIP*. Vol.4. No.2 Oktober. Hal: 1-21.
- Nadiaty, A.H., Wahyudi, A., Sriwido, U. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Poltekkes Kemenkes Surabaya Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.13. No. 2. Desember. Hal: 383-394.
- Noviyani, T.D., dan Guspul, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward, dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Tambi UP Bedakah di Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*. Vol.1. No.1. Oktober. Hal: 40-48.
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- _____. (2013). *Mandiri Belajar SPSS untuk pemula*. Cetakan Pertama. Jakarta: Mediakom.
- Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Putri, H.A., dan Irfani, A. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero). *Prosiding Manajemen*. Vol.6.No.1. ISSN: 2460-6545. Hal: 82-87.
- Remus, S.P. (2017). Analisis *Reward and Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol.2. No.1 Januari – Juni. Hal: 10-23.
- Saputra., D., Nurlina., dan Hasan, L. (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*. Vol.8. No.1. Januari. ISSN: 2086-5031.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siahaya, S.L. (2018) Pengaruh Gender dan Lama Usaha terhadap Produktivitas. *Jurnal Maneksi*. Vol.7. No.2. Desember. Hal:110-119. P-ISSN: 2302-9560. E-ISSN: 2597.4599.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi I. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewadji, Jusuf. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2014. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhartini. (2019). Pengaruh *Reward, Punishment* dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Derowok Jaya di Kabupaten Serang-Banten. Vol.1. No.2. April. p-ISSN: 2622-4291. e-ISSN: 2622-4305. Hal: 32-40.
- Sumampow, P., Koleangan R., dan Lengkong V. (2019). Penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalong. *Jurnal EMBA*. Vol.7. No.4. Juli. Hal: 4571-4590. ISSN: 2303-1174.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi I. Cetakan ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.

