

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sigma Visualindo

Wahyu Suryadinata^{1*}, Tungga Buana irfana², Murti Wijayanti³, Muhammad Asif khan⁴
^{1*,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya:
juki.1270@gmail.com^{1*}

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Keywords: Reward, Punishment, Produktivitas Karyawan,

Received : 17, July, 2024

Revised : 24, July, 2024

Accepted: 1, August, 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Reward dan Punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sigma Visualindo. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Dengan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan data observasi dan kuesioner. data ini dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian yang didapat adalah variabel independent reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, variabel independent punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan Adanya pengaruh antara variabel reward dan punishment secara Bersama sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting bagi keberhasilan suatu Perusahaan (Arsyad, 2017).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan harus selalu ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan reward (penghargaan) dan punishment (sanksi). Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya program penghargaan dan sanksi, sebab program ini merupakan salah satu bagian penting dari sekian banyak program kerja perusahaan. Penghargaan memiliki berbagai jenis dan bentuk tergantung pada waktu, tempat, untuk siapa, dan atas dasar apa penghargaan tersebut diberikan (Silalahi, 2016).

Adanya penghargaan, karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan, dan hal ini tentu memacu dan memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi. Selain pemberian penghargaan, ada juga sanksi yang diberikan kepada karyawan, sanksi diberikan Ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan, atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon dan tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan (Silalahi, 2016).

PT Sigma Visualindo adalah Perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor HVAC dan distributor produk elektronik rumah tangga, PT Sigma Visualindo sangat mengutamakan kepuasan pelanggan dan bekerja secara sistematis dan efisien. Di zaman sekarang teknologi semakin maju dan pesaing bisnis semakin banyak. Perusahaan Sigma Visualindo perlu selalu memperbaiki produktivitas kerja karyawan

disetiap harinya baik secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel Absensi Karyawan PT Sigma Visualindo

NO	NAMA	AGE	Q	Maret 2024	
				Kerja	Lembur
1	Mintoro Ali Munasir	50	S	14 hari	7 jam
2	Sanin	29	SS	14 hari	2 jam
3	Aknaf	19	H	10 hari	2 jam
4	Agung Setiawan	24	H	15 hari	2 jam
5	Adam Denta Leo Aji	23	H	14 hari	2 jam
6	Robby Hartanto	41	H	12 hari	1 jam
7	Ainun Najib	24	H	13 hari	19 jam
8	Lukman Setiawan	31	H	15 hari	8 jam
9	Ano Ratno	42	S	21 hari	20 jam
10	Alfian Januar	24	H	23 hari	7 jam
11	Khoerudin	34	SS	21 hari	17 jam

Keterangan:

S	Skill
SS	Semi Skill
H	Helper

Sumber : PT Sigma Visualindo, 2024

Waktu produktif di bulan Maret adalah 24 hari, kita dapat melihat dari tabel absensi karyawan, Tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan Maret tahun 2024 pada Perusahaan Sigma Visualindo masih sangat tinggi atau masih banyak yang tidak masuk karena keterangan (izin alfa, dan sakit) dan ditambah dengan adanya lembur di Perusahaan Yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja. jam lembur dapat mengakibatkan menurunnya kecepatan kerja, mangkirnya pekerja akibat kelelahan, meningkatnya kecelakaan kerja, kelelahan yang berlebihan pada pekerja, menurunnya semangat (Sumarningsih, 2014). Dapat disimpulkan hal ini menunjukkan ketidakhadiran dan lembur kerja karyawan dapat membuat menurunnya produktivitas secara menyeluruh. Namun hal ini menjadikan adanya faktor faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Produktivitas kerja

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Djuwita, 2011). Pengertian ini harus difahami secara filosofis bahwa sikap mental tersebut menuntut upaya atau usaha untuk membuat kemajuan di segala bidang kehidupan; orientasinya adalah maju, tidak boleh diam, selalu berfikir untuk menciptakan kemajuan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik disbanding dengan keadaan masa lalu atau keadaan di tempat lain.

Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Yusri, 2020). Produktivitas kerja adalah kemajuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang akan terlihat didalam penilaian kecakapan/ prestasi atas apa yang telah dilakukan atau dikerjakannya yang berguna bagi perusahaan atau instansi (Astuti et al., 2019). Melayu Hasibuan mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga)

Terdapat pengukuran produktivitas kerja meliputi (Ulinuha, 2016):

1. Kuantitas kerja yang artinya suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditentukan oleh Perusahaan
2. Kualitas kerja artinya hasil standar berkaitan dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai, yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara teknis, dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu artinya tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Pengukuran ketepatan waktu dapat dilihat bagaimana pegawai mempersepsikan aktivitas yang diusulkan di awal waktu hingga menjadi sebuah hasil.

Reward

Pengertian reward adalah imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas perilaku yang pantas, kinerja atau prestasi yang baik, kontribusi, atau berhasil menyelesaikan suatu tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, merupakan bentuk penghargaan atau timbal balik atas jasa yang diberikan (Yusri, 2020).

Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut (Pratama, 2024).

Terdapat 4 Indikator yang mempengaruhi reward yaitu (Syafiq, 2021)

1. Gaji dan bonus uang sebagai balas jasa yang diterima pegawai setiap bulan dari hasil kerja pegawai yang memberikan tenaga dan pemikiran untuk tujuan perusahaan, atau dapat dinyatakan sebagai gaji tetap yang diterima pegawai dari perusahaan. Sedangkan bonus adalah tambahan- tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan.

2. Kesejahteraan ialah tunjangan pegawai yang diberikan seperti tunjangan kesehatan diri, keluarga dan jamsostek, Umumnya merupakan hal yang tidak ada keterkaitannya dengan kinerja pegawai, tetapi didasari pada lamanya bekerja atau catatan kehadiran pegawai tersebut.

3. Pengembangan karir ialah setiap pegawai berhak memiliki peluang untuk mengembangkan karir.

4. Penghargaan psikologis dan sosial ialah penghargaan antar pribadi pimpinan mendistribusikan reward interpersonal, seperti pujian atas pencapaian kerja pegawainya, mengadakan penghargaan promosi sebagai tujuan menempatkan pegawai yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

Punishment

Punishment ialah "sanksi yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Punishment diberikan ketika tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. (Hidayat, 2023).

Pengertian hukuman atau punishment biasa digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rahmah & Sari, 2023).

Peran dari punishment adalah untuk mempertahankan kedisiplinan pegawai dengan konsisten. Punishment sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar selalu menaati peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh Perusahaan (Fa'iqoh & Kuncoro, 2022).

Ada beberapa indikator punishment, yaitu (Rahmah & Sari, 2023) :

1. Teguran lisan dan tertulis dari pimpinan

Teguran lisan dan tertulis berupa teguran yang diberikan dari pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan perusahaan dan menunjukkan tingkah laku yang tidak diharapkan.

2. Penundaan kenaikan golongan dan gaji

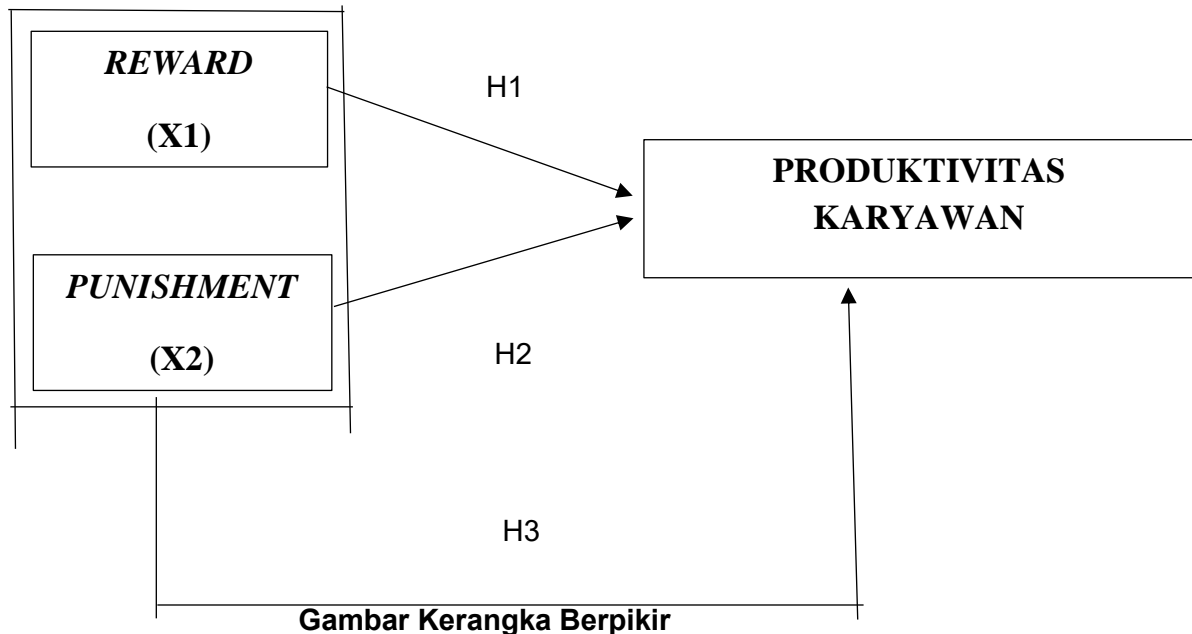
Penundaan kenaikan golongan dan kenaikan gaji secara berkala diberikan kepada pegawai yang memiliki perilaku indisipliner, yang dilihat dari hasil penilaian evaluasi kerjanya.

3. Surat peringatan

Surat peringatan diberikan kepada karyawan yang menerima teguran secara berkala, tetap melanggar aturan yang di buat oleh Perusahaan dan mengulangi tingkah laku yang tidak diharapkan.

Kerangka Berpikir

Kerangka teori menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian, variabel bebas *Reward* sebagai (X1), *Punishment* sebagai (X2), dan variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan sebagai (Y).



Keterangan :

X1 : Variabel Bebas (*Reward*)

X2 : Variabel Bebas (*Punishment*)

Y : Variabel Terikat (Produktivitas Karyawan)

Perumusan Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh reward secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Sigma Visualindo.

H2: Diduga terdapat pengaruh punishment secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT Sigma Visualindo.

H3: Diduga terdapat pengaruh reward dan punishment secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Sigma Visualindo.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. karena data peneliti berupa angka dan statistik, Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. data ini dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Di mana, tujuan penggunaan SPSS adalah untuk membantu memverifikasi adanya hubungan antara variabel yang diteliti, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengolah dan menganalisis data secara efisien dan akurat. Di mana, teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji korelasi, uji simultan (Anova dan Model Summery), serta uji parsial(Coefficients).

HASIL

Uji t

Pengujian koefisien parsial individual bertujuan untuk mengetahui apakah variable independen yaitu punishment (X1) dan reward (X2) secara individual mempengaruhi variable dependen produktivitas kerja pegawai (Y). Pengujian ini dilakukan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

1.Pengaruh *Reward* terhadap produktivitas karyawan

Table distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (df) $n - k$ atau $50 - 3 = 47$. Dengan signifikan 0,000 hasil yang diperoleh dari t table 1,678, berdasarkan uji parsial untuk variable *Reward* diperoleh t hitung = 3,809 sementara nilai dari t table 1,678, yang artinya t hitung lebih besar dari pada t tabel atau $3,809 > 1,678$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable independent *Reward* berpengaruh positif dan signifikansi terhadap produktivitas kerja pegawai.

2.pengaruh *Punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan

Table distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (df) $n - k$ atau $50 - 3 = 47$. Dengan signifikan 0,000 hasil dari diperoleh dari t table 1,678, berdasarkan uji parsial untuk variabel *Punishment* diperoleh t hitung = 4,861 sementara nilai dari t tabel 1,678, yang artinya t hitung lebih besar dari pada t tabel atau $4,861 > 1,678$ dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable independent *Punishment* berpengaruh positif dan signifikansi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) yaitu *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Y yaitu produktivitas karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804.144	2	402.072	84.410	.000 ^b
	Residual	223.876	47	4.763		
	Total	1028.020	49			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 84,410 > 3,195 atau F hitung 84,410 lebih besar dari F tabel 3,195, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh antara variabel *punishment* dan *reward* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.773	2.183
a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas R Square dapat dilihat bahwa besar nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,782 sama dengan 78,2% menjelaskan pengaruh punishment dan reward terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 78,2%, sedangkan sisanya (100%-78,2% = 21,8%) dipengaruhi oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Reward terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial, ditetapkan hasil perhitungan uji t parsial menunjukkan nilai 1.678 (t tabel) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan 2.206 (t hitung) lebih besar dari 1,665 (t tabel) atau $3.806 > 1,665$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel reward memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas karyawan. Pada uji korelasi antar indikator menyatakan bahwa hubungan antara gaji dan bonus sebagai bentuk Reward yang diberikan kepada pegawai mampu mempengaruhi kualitas kerja pada produktivitas kerja pegawai di PT Sigma, Artinya, ketika pegawai yang berhasil memaksimalkan produktivitas kerjanya, pegawai mengharapkan Reward berupa bonus dan gaji yang sesuai dengan tingkat kebutuhannya, dan pegawai akan mengoptimalkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja, sadar dan tanggap dalam memberikan solusi dan pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Maka produktivitas kerja pegawai juga dapat meningkat. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pegawai sangat membutuhkan penghargaan berupa gaji dan bonus yang diberikan oleh perusahaan untuk dapat memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik.

2. Pengaruh punishment terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial, ditetapkan hasil perhitungan uji t parsial menunjukkan nilai 1,678 (t tabel) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan 4.861 (t hitung) lebih besar dari 1,665 (t tabel). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel punishment memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Pada hasil uji korelasi antar indikator menyatakan bahwa hubungan surat peringatan sebagai bentuk punishment mampu mempengaruhi ketepatan waktu pada produktivitas kerja pegawai di PT Sigma. Artinya, ketika pegawai menunjukkan perilaku yang tidak diharapkan dan tidak disiplin terhadap tata tertib yang sudah ada di PT Sigma, perusahaan akan melakukan penurunan golongan kepada pegawai yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali, perusahaan akan memberikan skorsing bahkan sampai pemutusan hubungan kerja kepada pegawai yang melakukan pelanggaran indisipliner dan tidak ada perubahan/ peningkatan dalam bekerja, jika pegawai melakukan tindakan kriminal perusahaan akan melakukan pembebasan tugas perlunya diberikan punishment sebagai efek jera dan pegawai termotivasi akan bersikap lebih baik lagi, Maka produktivitas kerja pegawai juga dapat meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa punishment merupakan salah satu nilai penting yang harus dimiliki oleh PT Sigma didalam mewujudkan produktivitas kerja Karyawannya.

3. Pengaruh Reward dan punishment terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Sigma Visualindo

Berdasarkan hasil pengujian diatas, menunjukan bahwa nilai F hitung sebesar $84,410 > 3,19$ atau F hitung 84,410 lebih besar dari F tabel 3,19, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh antara variabel bebas punishment dan Reward secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan temuan yang dilakukan oleh (Faiqoh, 2020) Pengaruh Reward dan punishment terhadap Produktivitas pegawai Bpjs Kesehatan Kota Bumi Lampung Utara, yang menunjukan bahwa Reward dan punishment memiliki

pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil dari R Square dapat ditarik kesimpulannya, bahwa besar nilai koefisien (R^2) adalah 0,782 sama dengan 78,2% menjelaskan pengaruh punishment dan reward terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 78,2%, sedangkan sisanya ($100\% - 78,2\% = 21,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh kesimpulan berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Reward (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT Sigma Visualindo, karena nilai t hitung 3,809 lebih besar dari t tabel sebesar 1,678 atau $3,809 > 1,678$
2. Punishment berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT Sigma Visualindo, karena nilai t hitung 4,861 lebih besar dari t tabel sebesar 1,678 atau $4,861 > 1,678$
3. Punishment dan Reward secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan karena nilai f hitung 84,410 lebih besar dari f tabel 3,19 atau $84,410 > 3,19$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saya memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk yang dilakukan, maka didapatkan usaha yang harus dilakukan oleh pihak manajemen dan pimpinan perusahaan di PT Sigma dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan Punishment dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimasa yang akan datang,

1. Reward (X_1)

Reward yang diberikan kepada pegawai mampu mempengaruhi kualitas kerja pada produktivitas kerja pegawai di PT Sigma, Artinya, ketika pegawai yang berhasil memaksimalkan produktivitas kerjanya, pegawai mengharapkan Reward berupa bonus dan gaji yang sesuai dengan tingkat kebutuhannya, dan pegawai akan mengoptimalkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja, sadar dan tanggap dalam memberikan solusi dan karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya

2. Punishment

Ketika pegawai menunjukkan perilaku yang tidak diharapkan dan tidak disiplin terhadap tata tertib yang sudah ada di PT Sigma, Maka perlunya diberikan punishment sebagai efek jera dan karyawan termotivasi akan bersikap lebih baik lagi, Maka produktivitas kerja pegawai juga dapat meningkat.

3. Produktivitas

Dengan produktivitasnya pekerjaan seorang karyawan dapat membuat efektivitas kerja yang bertujuan menyelesaikan sumber daya dari Perusahaan yang

dimaksimalkan guna memperoleh keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad. (2017). Bab II kajian teori. *BAB 2 Kajian Teori*, 1, 16–72.
- Silalahi, S. P. R. (2016). Analisis reward and punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. mina jaya persada makmur medan. *Ilmian Methonomi*, 2(1), 20–23.
- Sumarningsih, T. (2014). *Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi MEDIA KOMUNIKASI TEKNIK SIPIL Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi*. 63–70.
- Pratama, F. (2024). *Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Badan Waqaf Al- Qur ' an Cabang Yogyakarta*. 2(2), 85–92.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66.
- Ulinuha, M. (2016). Analisis Faktor Internal Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Segara Timber Di Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 506–520. [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/jurnal_nuha_-_Copy \(06-17-16-03-38-07\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/jurnal_nuha_-_Copy (06-17-16-03-38-07).pdf)
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Fa'iqoh, F., & Kuncoro, I. (2022). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs Kesehatan Kotabumi Lampung Utara. *Al Wafi: Journal of Islamic Studies*, 1(1), 47–56. <https://jurnal.stitalwafi.ac.id/index.php/alwafi/article/download/4/3>
- <https://jurnal.stitalwafi.ac.id/index.php/alwafi/article/download/4/3>
- Hidayat, T. (2023). Peranan Reward Dan Punishment Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia. *The World of Business Administration Journal*, 5(1), 37–44. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.1667>
- Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap. *JURNAL ECONOMINA Volume*, 2(3).