



**PENGARUH *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. JURAGAN 99 TRANS DI ABDUL RAHMAN SHALEH
MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

Ilham Prasetyo

NPM. 21801081179



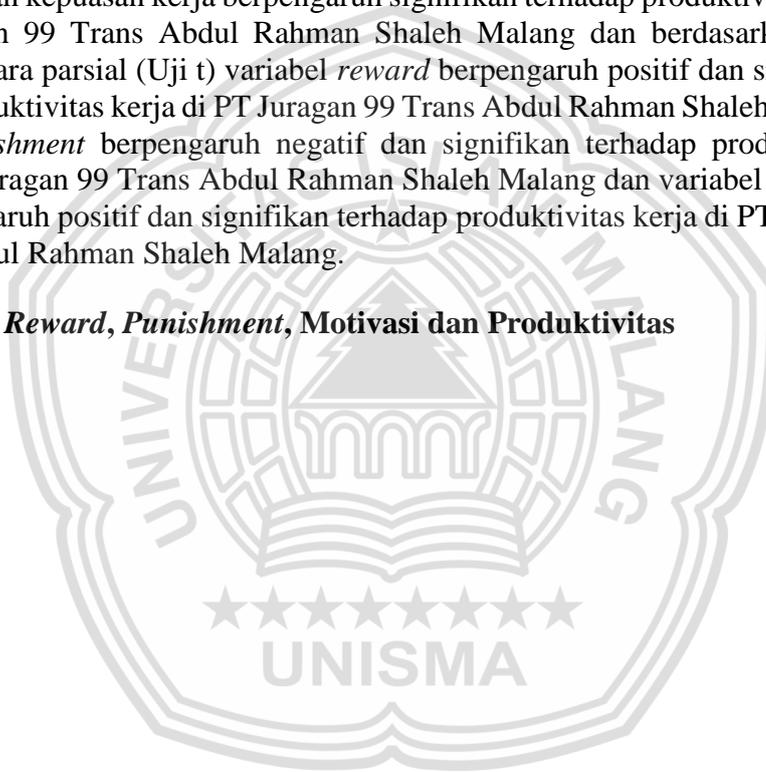
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGAM STUDI MANAJEMEN
MALANG**

2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT Juragan 99 Trans Abdul Rahman Shaleh Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (F) dan pengujian hipotesis parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel *reward*, *punishment* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Juragan 99 Trans Abdul Rahman Shaleh Malang dan berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Juragan 99 Trans Abdul Rahman Shaleh Malang, variabel *punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Juragan 99 Trans Abdul Rahman Shaleh Malang dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Juragan 99 Trans Abdul Rahman Shaleh Malang.

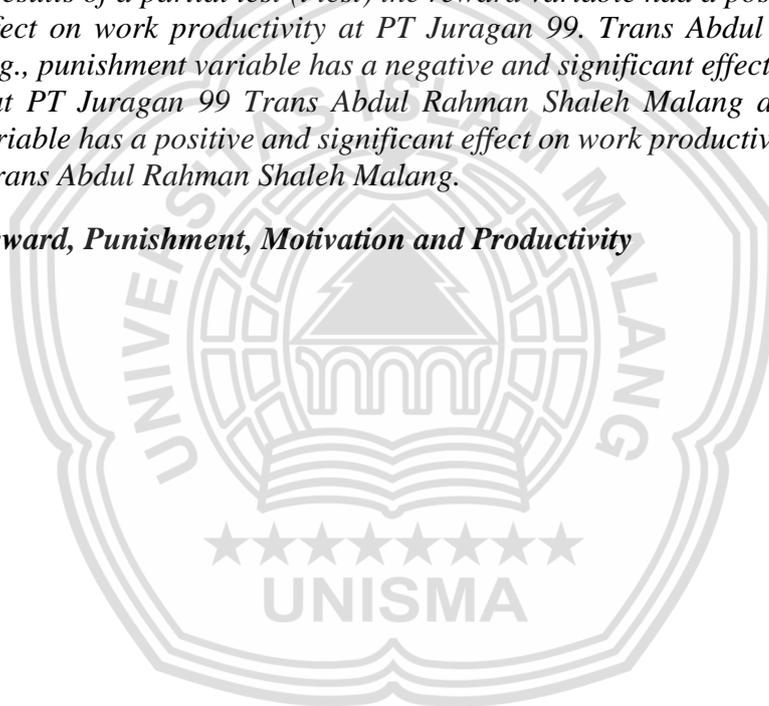
Kata Kunci : *Reward*, *Punishment*, Motivasi dan Produktivitas



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of reward, punishment, and work motivation on work productivity at PT Juragan 99 Trans Abdul Rahman Shaleh Malang. The sample used in this study were 40 employees. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed that simultaneously the variables of reward, punishment and job satisfaction had a significant effect on work productivity at PT Juragan 99 Trans Abdul Rahman Shaleh Malang and based on the results of a partial test (t test) the reward variable had a positive and significant effect on work productivity at PT Juragan 99. Trans Abdul Rahman Shaleh Malang., punishment variable has a negative and significant effect on work productivity at PT Juragan 99 Trans Abdul Rahman Shaleh Malang and work motivation variable has a positive and significant effect on work productivity at PT Juragan 99 Trans Abdul Rahman Shaleh Malang.

Keywords: *Reward, Punishment, Motivation and Productivity*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang berfokus untuk rekrutmen sumber daya manusia, mengelola, dan pengarahan demi tercapai sebuah tujuan di dalam perusahaan. Suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi di era digital seperti ini. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik oleh manajemen maka perusahaan akan sulit untuk bertahan dan berkembang dalam era modern ini. Maka dari itu dibutuhkan peranan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola SDM di dalam perusahaan dengan berbagai cara seperti memberi *reward*, dan motivasi kerja agar perusahaan dapat terus berkembang.

Di Kota Malang terdapat berbagai perusahaan yang bergerak di sektor transportasi. Salah satunya adalah perusahaan PT Juragan 99 Trans yang ada di Abdul Rahman Shaleh Kab. Malang. Perusahaan yang terkenal dengan nama J99 merupakan perusahaan yang dimiliki Gilang Widya Permana. Perusahaan ini berkembang dan maju dengan pesat dalam beberapa tahun terakhir dan terkenal sangat loyal kepada para karyawannya. Dilihat dari perkembangan perusahaan tersebut bisa dipastikan PT Juragan 99 Trans ini mempunyai SDM yang memiliki produktivitas kerja dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja tinggi maka karyawan akan

dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dengan hasil yang berkualitas dan memberikan efek yang baik di dalam perusahaan. Sebaliknya jika produktivitas kerja rendah maka pekerjaan akan semakin sulit terlaksana dengan baik dan lambat, hal ini membuat perusahaan akan merugi.

Banyaknya perusahaan transportasi di Kota Malang membuat perusahaan ini harus bisa bersaing dan terus berusaha untuk maju menyesuaikan perkembangan zaman seperti sekarang. Persaingan ini bukan hanya semata mata teknologi yang dimiliki pada perusahaan transportasi pesaing, melainkan kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri, karena aset perusahaan yang sesungguhnya adalah kesejahteraan karyawan. Perusahaan transportasi ini termasuk dalam bidang pelayanan jasa. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan pelayanan angkutan orang menurut Andriansyah (2015) antara lain adalah kecepatan, kelengkapan, keselamatan, pertanggungjawaban, kenyamanan, keteraturan, frekuensi, kapasitas, dan harga yang terjangkau. Dari faktor tersebut maka sumber daya manusia pada PT Juragan 99 Trans ini harus dituntut memiliki produktivitas kerja yang baik.

Sebagian besar fenomena yang terjadi pada perusahaan transportasi selain harga dan fasilitas yang canggih adalah masalah keterlambatan dan kenyamanan yang di keluhkan para penumpang. Bukti nyata dari fenomena ini adalah keterlambatan pengemudi untuk datang tepat waktu dalam menjalankan tugas, dan kenyamanan yang dikeluhkan para penumpang ketika pengemudi tidak berhati hati dalam mengendarai bus atau travel sehingga membuat para penumpang menyampaikan keluhan kepada perusahaan. Fenomena ini disebabkan oleh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang

kurang baik dalam menjalankan tugas, indikasi faktor tersebut adalah pemberian *reward*, *punishment* serta faktor psikologis yaitu motivasi.

Wirawan, Adhitomo dan Ismi (2018) *Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara *financial* dan *non financial*. Memberikan *reward* bisa menjadikan semangat karyawan lebih tinggi dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dan meminimalisir kesalahan kesalahan yang membuat rugi perusahaan. *Reward* dalam perusahaan dapat berupa insentif atau penambahan gaji kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai loyalitas yang tinggi serta juga dapat berupa pemberian barang seperti kendaraan.

Ada beberapa jenis *reward*, yang pertama yaitu penghargaan ekstrinsik (*extrinsic reward*). Penghargaan Ektrinsik merupakan segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja dan yang diterima itu sesuai dengan harapannya. Penghargaan Ektrinsik sendiri meliputi insentif, bonus, penghargaan secara formal dari pimpinan, pujian, serta promosi jabatan. Kedua Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*) adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya. Penghargaan Intrinsik meliputi pencapaian prestasi, otonomi dan pertumbuhan pribadi. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan menunjukkan sikap sikap yang positif seperti,

kegemberiaan, loyalitas tinggi, kesetiaan dan kesanggupan untuk melakukan tugas dengan sebaik mungkin tanpa adanya tekanan atau paksaan dari atasan.

Sanksi (*Punishment*) adalah ketika karyawan melakukan kesalahan atau lalai dalam pekerjaannya. *Punishment* merupakan hal yang tidak disukai para karyawan. *Punishment* atau hukuman merupakan salah prosedur atau bentuk tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok pada suatu organisasi ataupun perusahaan yang melakukan kesalahan, pelanggaran, serta kejahatan yang dilakukan baik secara sengaja atau tidak di sengaja dengan tujuan untuk memberikan peringatan, pembinaan, dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari. Menurut Abu dan Supriyono (2013) *Punishment* adalah suatu prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tidak di inginkan dalam waktu yang singkat dan dilakukan dengan bijaksana. *Punishment* diberlakukan agar karyawan yang melakukan kesalahan dapat merasa jera atas perbuatan yang dilakukannya dan diharapkan individu atau kelompok yang melakukan kesalahan dapat menyadari perbuatannya, sehingga menjadi lebih berhati hati dalam mengambil sebuah tindakan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hal ini berkaitan dengan psikologi, dengan motivasi yang tinggi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan transportasi ini akan lebih baik dan meningkat apalagi PT Juragan 99 Trans ini memiliki tanggung jawab yang besar dengan membawa penumpang. Oleh sebab itu prioritas keamanan, keselamatan, dan kenyamanan sangat berpengaruh dalam produktivitas kerja karyawan, hal ini tergantung dengan kinerja karyawan, jika individu

mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi maka akan berdampak baik dan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting apabila manajemen menginginkan sumber daya manusia yang bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan, semakin tinggi semangat dan motivasi karyawan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja yang akan diberikan untuk perusahaan. Sedangkan jika semangat dan motivasi kerja karyawan rendah maka akan sulit untuk berkembang dan akan memberikan efek negatif bagi perusahaan serta akan berdampak ke produktivitas kerja pada perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia harus bisa memotivasi para karyawannya mengingat saat era digital seperti ini perusahaan harus mampu mempunyai SDM yang mumpuni dan berdaya saing tinggi sehingga membuat produktivitas kerja karyawan meningkat dan perusahaan akan terus bertahan dalam penyesuaian era digital.

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Sahat (2016) mengemukakan bahwa secara bersama sama *reward* dan *punishment* sama sama saling memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian Dicky, Nurlina dan Hasan (2017) menyatakan bahwa

Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kemudian *Punishment* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara bersama sama bahwa *reward* dan *punishment* sama sama saling memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan pengaruh tersebut dapat memberikan peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nure, Saputra dan Sari (2021) menyatakan bahwa pemberian *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Punishment* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dapat disimpulkan bahwa bahwa *Reward* dan Motivasi secara bersama sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik *Reward* dan motivasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Suhartini (2019) juga menyatakan bahwa *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kemudian *Punishment* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan Motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitiannya Tzaza dan Ahmad (2019) mengemukakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas, semakin baik motivasi kerja maka akan menaikkan produktivitas. Pada variabel *Reward* dan *punishment* sama sama mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja serta lingkungan juga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kemudian dalam penelitian Ramadhan (2020) menyatakan *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. *Punishment*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sehingga *Reward*, *Punishment* dan Budaya Organisasi sama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mitra Driver Gojek di Daerah Jember.

Dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yang membedakan adalah waktu dan fenomena yang nyata pada saat ini. Penelitian sekarang dengan variabel diantaranya *Reward*, *Punishment* dan juga motivasi dimana ketiga variabel ini akan diteliti apakah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian terdahulu dimana peneliti mengambil lokasi yang akan diteliti di PT Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.

Penelitian yang dilakukan akan memberikan model dan strategi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan yang bekerja di Juragan 99 Trans agar bisa memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul “ **Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Juragan 99 Corp di Abdul Rahman Shaleh Malang.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka peneliti menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.

2. Bagaimana pengaruh *Reward* secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.
3. Bagaimana pengaruh *Punishment* secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.
4. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja berpengaruh secara Simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa manfaatnya sebagai berikut :

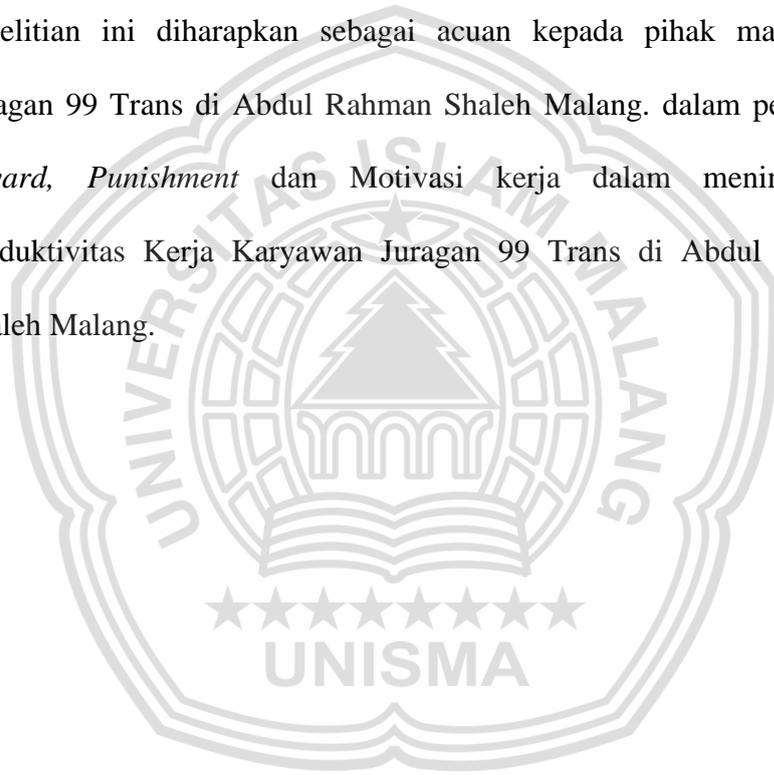
1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu referensi untuk mahasiswa yang ingin meneliti dengan tema yang sama serta menjadi gambaran dan

wawasan serta pengetahuan untuk mengembangkan ilmu pada manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti : Selalu belajar dan berusaha untuk bisa mengimplementasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah terutama ilmu manajemen sumber daya manusia
- b. Bagi Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang : Hasil penelitian ini diharapkan sebagai acuan kepada pihak manajemen Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang. dalam penerapan *reward*, *Punishment* dan Motivasi kerja dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh *reward*, *punishment* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Juragan 99 Trans. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yaitu sebagai karyawan yang bekerja di PT Juragan 99 Trans. Berdasarkan hasil analisis dan juga pembahasan yang sudah di uraikan pada bab sebelumnya, maka didapat di simpulkan bahwa:

- a. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward*, *punishment* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Juragan 99 Trans.
- b. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *reward* terhadap produktivitas kerja pada PT Juragan 99 Trans.
- c. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel *punishment* terhadap produktivitas kerja pada PT Juragan 99 Trans.
- d. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Juragan 99 Trans.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, yang diantaranya:

- a. Faktok-faktor yang mempengaruhi Produktivitas dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu *Reward*, *Punishment* dan Motivasi sedangkan masih banyak lagi faktor

yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

- b. Keterbatasan responden yang ada di dalam penelitian ini kurang dari 100 yaitu hanya 40 orang.

5.3 Saran Penelitian

Terdapat beberapa saran bagi para peneliti selanjutnya, yaitu:

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan dengan menambah ataupun mengurangi variabel lain yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- b. Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memakai teori-teori terbaru dalam penelitian
- c. Saran untuk lembaga maupun perusahaan, banyaknya persaingan transportasi saat ini diharapkan kepada pihak J99 Trans selalu memperhatikan *reward*, *punishment* dan motivasi supaya *customer* bisa terlayani dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu dan Supriyono., 2013. *Psikologi Belajar*. Jakarta Rineka Cipta
- Agustin., 2014. “*Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*”. eJournal Psikologi.
- Anburika Z., 2015. “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*” (Studi Pada Agroindustri Tepung Tapioka Di Pt Sorini Agro Asia Corporindo Tbk Ponorogo, Jawa Timur) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Andriansyah., 2015. *Manajemen Transportasi dalam Kajian dan Teori*. Jakarta Pusat. Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Burhanuddin Y., 2015. “*Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,*” Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Busro M., 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dicky S, Nurlina dan Hasan., 2017. “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Edyun, Neti dan Saputri., 2012. “*Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Karyawan Pada CV. Mediatama Surakarta*”. Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Eriyanto., 2011. “*Pengantar Metodologi Untuk Penelitian IlmuKomunikasi dan Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*”. Jakarta Kencana.
- Fahmi., 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*”. Bandung Alfabeta.
- Farianda., 2013. “*Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta*”. Artikel Publikasi Ilmiah, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariet Dengan Program IBMSPSS23*. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Irmayanti dan Ade., 2013. “*Reward dan Punishment dalam Organisasi*”. 26 Mei
- Kentjana, Natasya M. dan Nainggolan P., 2018. “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel*

Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.)".Sustainable Tourism Industry for Economic Development..

- Koencoro G.D., 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 5, No.2.
- Malayu SP dan Hasibuan., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara A.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT Remaja Rosdakarya
- Martono N., 2016. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nure, Saputra dan Sari., 2021. "Pengaruh *Reward, Punishment* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol"
- Priyatno D., 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: ANDI.
- Ramadhan., 2020. "Pengaruh *Reward, Punishment* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mitra Driver Gojek di Daerah Jember"
- Rivai V., Ramly M., Mutis T., dan Arafah W., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sahat P.R., 2016. "*Analisis Reward and Punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan*". Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia.
- Sandy Octavy S.R dan Faozen., 2017. "*Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember*". Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas.
- Sedarmayanti., 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PTRefikaAditamaBandung.
- Sinungan M., 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sutrisno., 2017. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta : Kencana.
- Sunyoto., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono., 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Suryadilaga R. M., Al Musadieq, M., dan Nurtjahjono, G.E., 2016. “*Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja*” (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sumual dan Tinneke E.M., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV R.A.De.Rozarie.
- Suhartini., 2019. “*Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang Banten*”, *eJournal Economy and Bussines* vol. 1, no. 3.
- Syahyuti., 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Pariwara*, Jakarta.
- Tzaza D. N. dan Ahmad G. P., 2019. “*Pengaruh motivasi, lingkungan, reward, dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan*” *Journal of Economic, Business and Engineering* Vol. 1, No. 1
- Winardi., 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wulantika., 2012. *Knowledge Management dalam meningkatkan inovasi dan kinerja bisnis*. *Jurnal Ilmiah Unikom*. Vol. No.2
- Wirawan, Adhitomo dan Ismi N.A., 2018. “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa, Batam*”, *Journal off Applied Business Administration* Vol 2, No 2.
- Yuni dan Sri. W., 2013. “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Instrinsic Reward terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris: Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pariaman)*”. <http://ejurnal.bunghatta.ac.id>
- Zivin dan Neidell., 2011. “*The Impact of Pollution on Worker Productivity*”.