

ANALISIS REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV JAJANAN PREMIUM NUSANTARA

Andi Batary Citta¹, Andi Sri Kumala Putri², Sukmatica Slamet³

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar^{1,3} Universitas Ichsan Sidenreng

Rappang²

citta2585@gmail.com



e-ISSN 2686-0058

p-ISSN 2715-7695

Informasi Artikel

Tanggal masuk

21 Agustus 2023

Tanggal revisi

30 September 2023

Tanggal diterima

23 Desember 2023

Kata Kunci:

reward¹,

punishment²,

produktivitas kerja³

Abstrak: Reward dan punishment terhadap produktivitas kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak reward dan punishment terhadap produktivitas kerja di CV Jajanan Premium Nusantara. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan menggunakan kuisioner, wawancara, dan observasi sebagai alat pengumpulan data. populasi berjumlah 158 dan sampel yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 83 orang, dan dipilih menggunakan metode probabilitas sampling. Data yang digunakan mencakup data primer dan sekunder, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja di CV Jajanan Premium Nusantara, begitu pula dengan penerapan punishment. Selain itu, pemberian reward dan punishment secara bersama-sama juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja di CV Jajanan Premium Nusantara.

Abstract: Reward and punishment on work productivity, this study aims to identify the impact of reward and punishment on work productivity at CV Jajanan Premium Nusantara. This research method is quantitative, using questionnaires, interviews, and observations as data collection tools. the population numbered 158 and the sample participating in this study were 83 people, and were selected using the probability sampling method. The data used includes primary and secondary data, and data analysis was performed using SPSS software. The results of the study show that giving rewards has a positive effect on work productivity at CV Jajanan Premium Nusantara, as well as the application of punishment. In addition, giving rewards and punishments together also has a positive influence on work productivity at CV Jajanan Premium Nusantara.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terus menjadi bagian penting dari kelangsungan bisnis di era globalisasi. Personalia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Pekerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam organisasi dimana karyawan memegang peranan penting untuk Melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam dunia bisnis, meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menerapkan sistem reward and punishment sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas tersebut. Seperti halnya

dengan perusahaan pada CV jajanan premium nusantara. CV Jajanan Premium Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang makanan. Sebagai sebuah perusahaan, CV Jajanan Premium Nusantara tentu ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melalui penerapan sistem reward and punishment. Sistem ini bertujuan untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang bekerja secara maksimal dan sebaliknya memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak memenuhi target atau standar kerja yang telah ditetapkan. CV Jajanan Premium Nusantara juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dalam konteks ini, penerapan sistem reward and punishment menjadi solusi alternatif yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi para karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam penerapan reward and punishment, CV Jajanan Premium Nusantara harus memiliki aturan dan ketentuan yang jelas sehingga para karyawan dapat mengetahui apa saja konsekuensi dari setiap tindakan mereka. Pemberian reward seperti bonus atau insentif kepada karyawan dapat menjadi motivasi tambahan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Namun demikian, hal ini juga harus dilakukan dengan adil dan transparan agar semua karyawan merasa diperlakukan sama. Sementara itu, dalam pemberian sanksi seperti teguran atau pemecatan, CV Jajanan Premium Nusantara harus mempertimbangkan kondisi individual setiap karyawannya serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk melakukan perbaikan diri terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan drastis tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan terkait dengan analisis reward and punishment terhadap produktivitas kerja di berbagai jenis perusahaan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Kawulur, et al. 2018). Berdasarkan hasil penelitian ini, pemberian *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan produktivitas karyawan, namun penerapan reward dan punishment harus adil dan terarah, serta harus dikembangkan dan disesuaikan dengan perkembangan zaman. Namun demikian, setiap perusahaan memiliki karakteristik unik sehingga diperlukan penelitian-penelitian lainnya guna mengetahui apakah penerapan sistem reward and punishment akan memberikan dampak positif bagi CV Jajanan Premium Nusantara dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

KAJIAN LITERATUR

Sistem penghargaan adalah konsep Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan menawarkan insentif atau penghargaan kepada mereka yang berkinerja baik. Insentif dapat berupa bonus moneter atau nonmoneter seperti hadiah, promosi, dll. Berdasarkan demikian, pada saat ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan karena imbalan oleh pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materiilnya namun, sudah di kaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya perusahaan cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh perusahaan tersebut dalam upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem

imbalan tertentu, kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerja mutlak di perhitungkan (Siagian 2000). Menurut bahasa, reward berarti hadiah, upah, hadiah (Shadilly, 2004).

Menurut (Koencoro, 2013), penghargaan diberikan Ada dua jenis imbalan yaitu imbalan ekstrinsik dan manfaat intern. Manfaat eksternal (manfaat eksternal) adalah hadiah yang berasal dari luar orang tersebut. Di samping (Irmayanti, A, 2013), menjelaskan penghargaan ini Juga dikenal sebagai hadiah profesional, yaitu hadiah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Penghargaan termasuk rasa pencapaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan kemampuan untuk memulai atau berhenti proyek kerja adalah satu hal penting bagi sebagian orang. Sistem penghargaan yang baik adalah seperti itu dapat memastikan kepuasan karyawan perusahaan, yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan mengakuisisi, mempertahankan dan mempekerjakan berbagai macam orang sikap dan perilaku positif untuk kerja efektif di perusahaan (Siagian,2000). Seiring berkembangnya perusahaan, ia menghadapi kondisi dan persyaratan yang berbeda dan penerapan sistem kompensasi tertentu. Persyaratan ini dapat bersifat internal, mis kemampuan perusahaan untuk membayar upah yang wajar dan dapat juga bersifat eksternal seperti profesi dan peraturan yang berbeda, persaingan di pasar tenaga kerja, jarang atau tidak permintaan tenaga kerja, kondisi ekonomi dan persyaratan untuk penggunaan teknologi. Seseorang menyadari bahwa dengan prestasi yang tinggi akan memperoleh reward yang besar. Kebutuhan akan kekuasaan dan berafiliasi mendorong orang untuk lebih berkembang karena pada dasarnya manusia ingin lebih berkuasa, dihormati dan merasa dirinya penting di hadapan orang lain. Menurut (Kadarismani,2012), indikator imbalan (reward) adalah sebagai berikut: 1) upah; 2) Gaji; 3) insentif; 4) keuntungan; 5) manfaat antarpribadi; 6) Promosi.

Menurut (Rivai,2010), insentif dapat diartikan sebagai pembayaran yang saling terkait sebagai akibat dari hasil yang diperoleh dalam pembagian keuntungan karyawan dan pembagian keuntungan meningkatkan produktivitas atau tabungan. Sistem ini adalah bentuk lain kompensasi langsung selain gaji, yang merupakan kompensasi tetap yang disebut skema gaji kinerja (gaji dari rencana kinerja). Insentif dan bagi hasil adalah upah variabel, sering disebut sebagai kompensasi non-tradisional (dalam hal gaji, itu adalah kompensasi tradisional). Merupakan tambahan dan bagian dari sistem kompensasi gaji dan bukan gaji, gaji tetap dan tunjangan lainnya.

Sistem punishment adalah konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian sanksi atau hukuman bagi mereka yang tidak memenuhi target atau standar kerja. Sanksi bisa berupa teguran lisan atau tertulis, pemotongan gaji ataupun pemecatan.

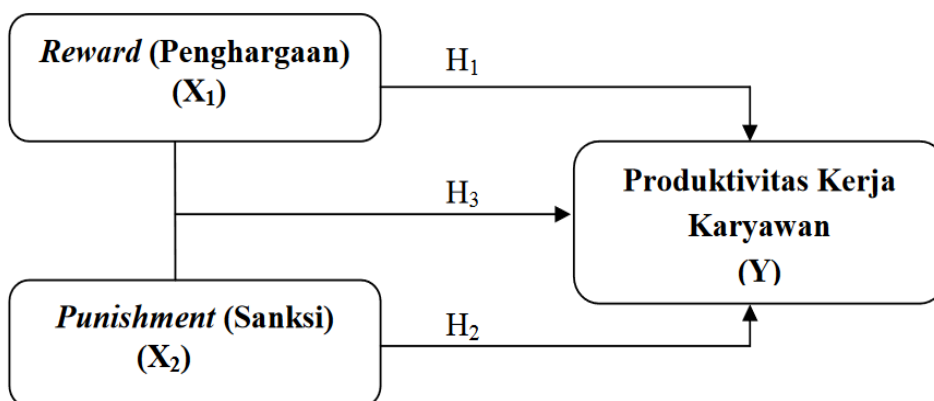
Beberapa penelitian sebelumnya juga telah mengevaluasi efektivitas beberapa sistem hukuman perusahaan terhadap produktivitas karyawan. Misalnya, (Idris, et al, 2019) tentang pengaruh sanksi disiplin terhadap kepatuhan pegawai pada organisasi publik Indonesia menunjukkan bahwa sanksi berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan pegawai. Studi lain oleh (Alwin, et al, 2020) juga menunjukkan hasil serupa dari perusahaan ritel Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian sanksi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan menerapkan hukuman atau hukuman kepada karyawan adalah menciptakan perasaan tidak menyenangkan bagi seseorang, sehingga tidak ada yang melakukan hal buruk. Maka hukuman yang dilakukan adalah untuk sembuh dan tumbuh lebih baik. Mengenai hukuman yang diberikan kepada pegawai, tujuannya adalah agar pegawai yang melanggar peraturan merasa kecil hati dan tidak mengulangi perkataannya. Sama. Ada dua jenis tujuan dalam penjurian yaitu tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Dalam jangka pendek, tujuannya adalah menghentikan perilaku yang dianggap salah, namun dalam jangka panjang, mengajarkan dan mendorong karyawan untuk dapat menghentikan tindakan salahnya (Pahlevi, 2012).

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk memastikan bahwa karyawan dapat berhasil dengan memberikan produktivitas yang maksimal. (Muchdarsyah dan Sinungan, 2005) mendefinisikan produktivitas sebagai: “Perbandingan dari keseluruhan pengeluaran untuk periode tertentu dibagi dengan total input untuk periode itu. Sedangkan menurut (Sinungan, 2003), produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi, rasio output-to-input atau output total penghasilan Sementara input seringkali terbatas dalam hal tenaga kerja sedangkan output adalah unit fisik, bentuk dan nilai. (Wijayaningtyas, et. all 2019).) juga mengartikan bahwa produktivitas karyawan adalah sesuatu kapasitas produksi maksimum karyawan.

Menurut (Sutrisno 2012), produktivitas karyawan terintegrasi ke dalam sistem dan dapat diukur dengan ukuran profesi sederhana Harus ada produktivitas bagian yang tidak boleh dilupakan membuat strategi bisnis yang meliputi produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan untuk memiliki pandangan itu hidup hari ini lebih baik dari hari ini kemarin dan besok lebih baik dari hari ini. Konsep umum produktivitas tenaga kerja biasanya didefinisikan sebagai produktivitas rata-rata. Jika katanya produktivitas perusahaan meningkat, itu maksudnya produksi unit input tenaga kerja meningkat. Meskipun ada konsep produktivitas rata-rata dalam ekonomi Rata-rata ini tidak sepenting produktivitas marginal, tetapi telah mendapat banyak perhatian besar dalam percakapan profesi. Indikator produktivitas

Adapun kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



METODE

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga metode pengumpulan data, yakni interview, observasi dan kuisisioner. teknik pengumpuln data penelitian dengan menggunakan data kuantitatif yang dilaksanakan pada perusahaan CV. Jajanan Premium Nusantara, di Kota Makassar. Dimana populasinya berjumlah 158 responden, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Nonprobability Sampling purposive yaitu tidak semua anggota populasi memiliki probabilitas yang sama, artinya tidak semua populasi memiliki hak yang sama untuk dapat dijadikan sampel. (Sugiono,2008), Dan yang dimaksud penarikan purposive sampling yaitu tehnik penarikan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak di jadikan sampel. Dari populasi karyawan di CV Jajanan Premium Nusantara kurang lebih sebanyak 185 populasi, dengan teknik pengumpulan data menggunakan interviuw, observasi dan kuesioner, maka penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam pengambilan sampel. Dimana sampel yang didapat sebanyak 83 sampel.

Dalam rangka melakukan analisis yang dikumpulkan diperoleh dari jawaban responden maka untuk membuktikan hipotesi yang telah dirumuskan, maka pola pengolahan data dengan menggunakan solution program computer yaitu program SPSS versi 25 (Statistical Package of Social Sciences), yang dimana analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji Analisis Liner Berganda

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,328	2,738		2,311	,023
Reward	,243	,088	,311	2,755	,007
Punishment	,284	,095	,338	2,997	,004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan data diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,328 + 0,243X_1 + 0,284X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Reward

X₂ = Punishment

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menggunakan program spss 25.0 yang disajikan pada tabel 4.13 dan model persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

- Jika nilai variabel X₁ (Reward) dan X₂ (Punishment) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Retensi Karyawan) sebesar 6,328.

- b. Jika nilai variabel Punishment berpengaruh regresi sebesar 0,243 yang artinya jika terjadi peningkatan X1 (Reward) sebesar satu satuan, maka variabel Y (Produktivitas kerja) akan naik sebesar 0,243 dengan catatan variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika nilai variabel X2 (*Punishment*) berpengaruh regresi sebesar 0,284 yang artinya jika terjadi peningkatan X2 (*Punishment*) sebesar satu satuan, maka variabel Y (Produktivitas kerja) akan naik sebesar 0,284 dengan catatan variabel lain tidak mengalami perubahan.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis dimana data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data diatas dan proses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel atau angka. Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan metode statistik, sebagai berikut:

a. Uji T (Uji Parsial)

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa besar paengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan secara parsial dengan melihat nilai signifikan $\leq 0,05$ dan $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Uji t ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,328	2,738		2,311	,023
	Reward	,243	,088	,311	2,755	,007
	Punishment	,284	,095	,338	2,997	,004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data diolah denngan SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui pada uji t parsial yang terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) yang berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Uji t parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Diketahui untuk nilai signifikan variabel *Reward* (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) yaitu sebesar $0,007 \leq 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} (2,755) > t \text{ tabel} (1,663)$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima, artinya variabel *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- b. Diketahui untuk nilai signifikan variabel *Punishment* (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar $0,004 \leq 0,05$ dengan nilai $t \text{ hitung} (2,997) > t \text{ tabel} (1,663)$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima artinya variabel Punishment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Tabel Hasil Uji F (Uji Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,020	2	43,010	20,106	,000 ^b
	Residual	171,137	80	2,139		
	Total	257,157	82			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Data diolah dengan SPSS25.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh reward (X1) dan punishment (X2) secara simultan terhadap prduktivitas kerja (Y) sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan untuk nilai F hitung $(20.106) \geq F$ tabel $(2,71)$ yang dperoleh dari $3-1=2$ dan df 2 (n-k-1) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh reward (X1) dan punishment (X2) secara simuiltan terhadap produktivitas kerja (Y).

Pembahasan**1. Pengaruh reward terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji t) pada H1 maka diperoleh kesimpulan bahwa *reward* (X1) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini diperoleh dari hasil pengujian hipotesis H1 yang diduga adanya pengaruh reward (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung 2,755 dan t tabel 1,663 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,007.

Maka dapat disimpulkan bahwa jika nilai t hitung $2,755 \geq$ dari nilai t tabel 1,663 dan nilai signifikan $0,007 \leq 0,05$ artinya hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel reward (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) artinya Pemberian reward memiliki peran sentral dalam meningkatkan performa dan produktivitas para karyawan. Reward berfungsi sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi dan hasil kerja yang telah dicapai. Tujuan dari memberikan penghargaan adalah untuk mendorong individu untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan aktivitasnya. Ini mengakibatkan para karyawan berusaha mencapai hasil yang baik agar dapat memperoleh penghargaan tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki dampak terhadap produktivitas kerja, pandangan ini diperkuat oleh beberapa penelitian sebelumnya. Sebagai contoh, sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Purnama, A. V. 2015.), menunjukkan adanya pengaruh positif antara penghargaan dan kinerja pegawai. Memberikan penghargaan yang pantas kepada pegawai yang telah mencapai prestasi yang baik dapat meningkatkan kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Kuncoro dan Susilo 2017), juga menegaskan bahwa pemberian penghargaan secara bersamaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berkontribusi pada peningkatan performa mereka.

2. Pengaruh punishment terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji t) pada H2 maka diperoleh kesimpulan bahwa punishment (X2) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini diperoleh dari hasil pengujian H2 yang diduga adanya pengaruh punishment (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung 2,997 dan t tabel 1,663 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,004. Maka dapat disimpulkan bahwa jika nilai t hitung $2,997 \geq$ dari nilai t tabel 1,663 dan nilai signifikan $0,004 \leq 0,05$ artinya hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel punishment (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Penerapan punishment yang tidak tepat dapat berdampak negatif, begitu juga sebaliknya, penerapan punishment yang tepat dan efektif akan menghasilkan dampak yang positif. Penerapan punishment yang tepat dan efektif dapat berfungsi sebagai pengajaran, motivasi, dan sarana untuk membangun disiplin dalam pekerjaan, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryadilaga, et, all 2016), (Suparmi, and Vicy Septiawan. 2019), juga menunjukkan bahwa variabel punishment memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

3. Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil dari uji simultan (uji F) pada H3 maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel reward (X1) dan punishment (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini diperoleh dari hasil pengujian hipotesis ketiga yang diduga adanya pengaruh reward (X1) dan punishment (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) yang dapat diketahui dengan melihat f hitung sebesar 20.106 dan f tabel 2,72 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa jika nilai f hitung $(20.106) \geq$ dari f tabel (2,72) dan nilai pengaruh $0,000 \leq$ dari 0,05 artinya hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel reward (X1) dan punishment (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

SIMPULAN

. Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada hipotesis H1, maka dapat disimpulkan bahwa Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di CV Jajanan Premium Nusantara.
2. Berdasarkan hasil dari uji parsial (Uji t) pada hipotesis H2, maka dapat disimpulkan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di CV Jajanan Premium Nusantara.
3. Berdasarkan hasil dari uji simultan (Uji F) pada hipotesis H3, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja di CV Jajanan Premium Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengaruh reward dan punishment maka Produktivitas Kerja di CV Jajanan Premium Nusantara. semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, A., Hidayatullah & Kusri (2020). The Effect of Punishment System on Employee Performance in Retail Industry: Empirical Study in Indonesia. *European Journal of Economics and Business Studies* vol 6(2), pp 105-1140
- Fadzil, N.A., Azizah Ariffin & Zahidah Abd Wahab (2019). The Effect of Incentive System on Employee Productivity in Food Manufacturing Industry in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* vol 9(3), pp 196–207
- Idris, M., Pramono & Wibowo (2019). The Effect of Disciplinary Sanctions on Employee Compliance: Evidence from Public Organization in Indonesia. *International Journal of Business and Society* vol 20(1), pp 215-224.
- Irmayanti, A. (2013). Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalam Organisasi. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Kawulur, tresia karli, W.A Areos, and R J Pio. (2018). “Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Columbia Perdana Cabang Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(2): 69–76. Rachmadinata, Niko Satria, and Hani Gita Ayuningtias. 2017. “Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta.” *Jurnal Manajemen Indonesia* 17(3): 197–204.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Koencoro, Galih Dwi. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Purnama, A. V. (2015). "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya. Skripsi. Universitas Wijaya Putra, Surabaya.
- Pahlevi, R. N., Jumiaty, I. E., & Fuad, A. (2012). Pengaruh Penerapan Metode Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon (Doctoral dissertation, FISIP Untirta).
- Rivai, Veithzal. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Ed. 2. Cet ke-3. Jakarta: Rajawali Perss.
- Rivai, Veithzal. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Shadily, Hasan. John M. Echols. (2004). Kamus Inggris Indonesia. Jakarta:PT Gramedia Utama.
- Siagian, Sondang. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 1. Cet.1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, B., & Mulyani, S. (2012). Produktivitas Dosen (Kajian faktor-faktor penduga diketahui). *Jurnal VARIDIKA*, 24(2).
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryadilaga, Rendra Maulana, and Gunawan Eko Musadieq, Mochammad Al Nurtjahjono. (2016). “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom

- Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).” Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya 39(1): 156–63.
- Suparmi, and Vicy Septiawan. (2019). “Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran.” Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang 8(1): 51–61.
- Wijayaningtyas, M., Seran, S., Mulyadi, L., & Inskandar, T. (2019). Pengaruh Faktor Eksternal dan Internal terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Proyek Pembangunan Gedung.