



PENGARUH REWARD PUNISHMENT DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT LUCKY MOM CIKUPA TANGGERANG KABUPATEN

Ariyansah¹, Yusuf Supardi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*ariyynsyhh33@gmail.com¹, dosen01833@unpam.ac.id²

Abstract. This study aims to determine the effect of Reward and Punishment and Competence on Employee Work Productivity at PT. Lucky Mom. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population of this study consisted of all employees of PT. Lucky Mom, with a sample of 65 respondents selected using the saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, correlation tests, coefficient of determination tests, and hypothesis testing (t-test and F-test) with the assistance of SPSS software. The results of the regression analysis indicate that Reward and Punishment have a positive and significant effect on Employee Work Productivity, with a t-value of 3.612. Furthermore, Competence also has a positive and significant effect on Employee Work Productivity, with a t-value of 4.738, indicating that Competence has a more dominant influence than Reward and Punishment. Simultaneous testing shows that Reward and Punishment and Competence jointly have a significant effect on Employee Work Productivity, with an F-value of 14.673. Meanwhile, the coefficient of determination (R^2) test shows that Reward and Punishment and Competence are able to explain 32.1% of the variation in Employee Work Productivity, while the remaining 67.9% is influenced by other factors outside this study. Partial and simultaneous hypothesis testing proves that all proposed hypotheses are accepted. Therefore, the proper implementation of Reward and Punishment as well as good Competence can be important strategies for improving Employee Work Productivity at PT. Lucky Mom.

Keywords: Reward and Punishment, Competence, Employee Work Productivity.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Reward Punishment dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lucky Mom. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lucky Mom, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Reward Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

dengan nilai t-hitung sebesar 3,612. Selanjutnya, Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 4,738, sehingga Kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Reward Punishment. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Reward Punishment dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 14,673. Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Reward Punishment dan Kompetensi mampu menjelaskan variasi Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 32,1%, sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Pengujian hipotesis secara parsial dan simultan membuktikan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, penerapan Reward Punishment yang tepat serta Kompetensi yang baik dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lucky Mom.

Kata Kunci: Reward Punishment, Kompetensi, Produktivitas Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Arti penting sumber daya manusia sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi serta keberlangsungan eksistensi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kekuatan utama yang dapat mendorong organisasi berkembang dan berdaya saing. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempertahankan keuntungan sekaligus mencapai pembangunan berkelanjutan adalah dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, kemudian mengambil tindakan yang sesuai. Produktivitas kerja karyawan merupakan isu yang selalu relevan untuk dibahas karena berkaitan langsung dengan efektivitas operasional perusahaan dan menjadi bagian strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan menerapkan berbagai kebijakan manajemen sumber daya manusia, salah satunya melalui sistem *Reward Punishment*. *Reward* diberikan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi, kontribusi, dan pencapaian kerja karyawan, sedangkan *Punishment* diberikan sebagai tindakan korektif terhadap pelanggaran aturan perusahaan. Penerapan *Reward Punishment* yang tepat diharapkan mampu mendorong motivasi, disiplin, dan tanggung jawab karyawan sehingga mereka terdorong bekerja lebih efektif dan efisien sesuai target perusahaan.

Tabel 1.1
Jenis *Punishment* dari Ringan hingga Berat

No	Tahun Penerapan	Kategori <i>Punishment</i>	Jenis Sanksi	Deskripsi / Contoh Pelanggaran	Tujuan / Dampak yang Diharapkan
1	2022	Ringan	Teguran Lisan	Datang terlambat, lupa mengisi absen, atau kesalahan kecil yang tidak berulang.	Memberikan peringatan awal agar karyawan lebih berhati-hati dan disiplin.
2	2022	Ringan	Teguran Tertulis	Melanggar tata tertib meski sudah ditegur secara lisan.	Meningkatkan kesadaran tanggung jawab dan memberikan catatan resmi

					pelanggaran.
3	2024	Sedang	Peringatan I (SP1)	Melanggar aturan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas, misalnya meninggalkan pekerjaan tanpa izin.	Menumbuhkan efek jera dan keseriusan dalam memperbaiki perilaku.
4	2024	Sedang	Peringatan II (SP2)	Mengulangi pelanggaran yang sama atau melakukan kesalahan sedang.	Menunjukkan bahwa pelanggaran mulai mengarah ke tindakan disiplin serius.
5	2025	Berat	Peringatan III (SP3)	Pelanggaran berulang atau tindakan yang	Memberikan kesempatan terakhir untuk memperbaiki

Sumber: Peraturan Disiplin dan Tata Tertib Karyawan PT Lucy Mom

Tabel 1.2 berikut menunjukkan penerapan sanksi disiplin di PT Lucy Mom berdasarkan jenis *Punishment* dan jumlah kasus setiap tahunnya, dari pelanggaran ringan hingga berat

Tabel 1.2
Data Penerapan *Punishment* Karyawan

No	Tahun	Jenis <i>Punishment</i>	Jumlah Kasus	Keterangan
1	2022	Teguran Lisan	15	Karyawan datang terlambat
2	2022	Teguran Tertulis	8	Pelanggaran tata tertib
3	2024	SP1	6	Meninggalkan pekerjaan tanpa izin
4	2024	SP2	3	Mengulangi pelanggaran
5	2025	SP3	2	Pelanggaran berulang
6	2025	Skorsing	1	Indisipliner berat

Sumber: Data HRD PT Lucy Mom

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa penerapan sanksi disiplin di PT Lucky Mom bervariasi sesuai tingkat pelanggaran. Pada tahun 2022, pelanggaran ringan seperti datang terlambat atau lupa mengisi absen umumnya mendapatkan teguran lisan dan tertulis, dengan jumlah kasus terbanyak pada teguran lisan. Selanjutnya, pada tahun 2024, pelanggaran yang mulai mengganggu produktivitas, seperti meninggalkan pekerjaan tanpa izin atau mengulangi pelanggaran, dikenai peringatan bertahap (SP1 dan SP2). Memasuki tahun 2025, pelanggaran yang tergolong berat, seperti tindakan berulang yang mengganggu kinerja tim atau perilaku indisipliner serius, diterapkan SP3 dan *skorsing*, meskipun jumlah kasusnya lebih sedikit. Pola tersebut menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan sistem disiplin yang bertahap dan proporsional, dimulai dari peringatan ringan hingga sanksi berat sesuai tingkat keseriusan pelanggaran. Dengan demikian, meskipun sanksi berat jarang terjadi, penerapan disiplin secara konsisten tetap penting untuk menjaga kedisiplinan dan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.3
Data Ketidakhadiran Karyawan PT Lucky Mom Cikupa (Maret–Agustus 2024)

No	Bulan	Jumlah Ketidakhadiran (Hari)	Sakit (S)	Izin (I)	Tanpa Keterangan (A)	Keterangan
1	Maret 2024	15	7	5	3	Tingkat ketidakhadiran sedang
2	April 2024	18	8	7	3	Sedikit meningkat dari bulan sebelumnya
3	Mei 2024	22	10	8	4	Tingkat ketidakhadiran tertinggi
4	Juni 2024	14	6	6	2	Mulai ada perbaikan
5	Juli 2024	11	5	5	1	Stabil
6	Agustus 2024	16	7	7	2	Tingkat ketidakhadiran terendah
Total	Maret–Agustus 2024	96	43	38	15	Dari total 65 karyawan aktif

Sumber: PT Lucky Mom Cikupa. Laporan Absensi Karyawan (Maret–Agustus 2024)

Sebagai ilustrasi, data absensi karyawan PT Lucky Mom Cikupa Kabupaten Tangerang selama periode Maret hingga Agustus 2024 menunjukkan adanya fluktuasi tingkat ketidakhadiran yang dapat dijadikan indikator awal kedisiplinan dan produktivitas kerja karyawan. Dari total 104 karyawan aktif, jumlah ketidakhadiran mencapai 96 hari, yang terdiri atas 43 hari karena sakit (S), 38 hari izin (I), dan 15 hari tanpa keterangan atau alpa (A). Bulan dengan tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada Mei 2024, yaitu sebanyak 22 hari tidak hadir, sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada Agustus 2024 sebanyak 11 hari tidak hadir.

Meskipun sebagian besar ketidakhadiran disebabkan oleh alasan yang dapat diterima, keberadaan absensi tanpa keterangan tetap menjadi perhatian karena dapat mencerminkan kurangnya tanggung jawab dan motivasi kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya peran sistem *Reward Punishment* dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, kompetensi karyawan yang belum optimal juga dapat berpengaruh terhadap tingkat kehadiran serta kinerja kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kedisiplinan dan kompetensi karyawan guna mendukung tercapainya produktivitas kerja yang optimal.

.Table 1.4
Data Pencapaian Target Kerja Karyawan PT Lucky Mom Cikupa Kabupaten

Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Rasio Produktivitas	Keterangan
Januari	8.443	8.550	101,27	Target terlampaui
Februari	7.525	8.638	114,79	Target terlampaui
Maret	8.450	8.553	101,22	Target terlampaui
April	9.235	7.787	84,32	Belum mencapai target
Mei	8.600	8.420	97,91	Belum mencapai target
Juni	8.450	8.553	101,22	Target terlampaui

Juli	8.700	8.360	96,09	Belum mencapai target
Agustus	8.550	8.480	99,18	Belum mencapai target

Sumber: PT Lucky Mom Cikupa. Data Pencapaian Target Produksi Karyawan Kabupaten Tangerang, Januari–Agustus 2024.

Data pencapaian target kerja karyawan PT Lucky Mom Cikupa Kabupaten Tangerang pada periode Januari hingga Agustus menunjukkan bahwa produktivitas kerja mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan. Pada bulan Januari, target sebesar 8.443 unit berhasil terlampaui dengan realisasi 8.550 unit sehingga menghasilkan rasio produktivitas sebesar 1,01. Kondisi serupa juga terjadi pada bulan Maret dan Juni, dengan realisasi masing-masing 8.553 unit dari target 8.450 unit, sehingga rasio produktivitas relatif stabil di angka 1,01 dan menunjukkan kinerja sedikit melampaui target.

TINAJUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi yang berperan mengatur, mengendalikan, dan mengarahkan sumber daya agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2021:2) dalam buku *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara), manajemen adalah ilmu sekaligus seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi ini menegaskan bahwa manajemen tidak hanya berfokus pada pengaturan, tetapi juga menuntut kreativitas dan keterampilan dalam mengoptimalkan sumber daya organisasi.

1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas Kerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Menurut Istiqomah, S., dkk. (2024: 17) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BPR ADY Jember”, produktivitas kinerja karyawan adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal untuk memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Definisi ini menekankan bahwa produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas dan efisiensi proses kerja yang dilakukan karyawan.

MOTODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode Penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono dalam Riani (2021:22) Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis, mengukur variabel, dan mengeksplorasi hubungan antar variabel dengan bantuan alat statistik. Penelitian kuantitatif ini dirancang untuk menghasilkan data yang dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar serta memberikan Kesimpulan yang objektif.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Ghozali (2022) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data berbentuk angka dan dianalisis dengan metode statistik untuk mengetahui hubungan, pengaruh, maupun

perbedaan antar variabel penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh hasil penelitian yang bersifat objektif dan dapat diuji kebenarannya secara empiris.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Surya Eka Priyatna, 2021). Dengan demikian, populasi tidak hanya terbatas pada jumlah subjek atau objek penelitian, tetapi mencakup seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT Lucky Mom yang berlokasi di Cikupa, Kabupaten Tangerang, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 104 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan (Tukiran Tuniredja, 2022). Sampel digunakan apabila jumlah populasi relatif besar sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang karyawan aktif PT Lucky Mom Cikupa, Kabupaten Tangerang, yang dipilih sebagai responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.5 Hasil Uji Prasyaratan Data

1. Uji Normalitas

Tabel 4.16
Uji Normalitas Data

	Statistic	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		
		Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
<i>Reward Punishment_X₁</i>	.111	65	.200	.975	65	.200
<i>Kompetensi_X₂</i>	.171	65	.050	.909	65	.000
<i>Produktivitas_Kerja_Karyawan_Y</i>	.160	65	.051	.950	65	.011

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa variabel *Reward Punishment* (X₁) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar atau sama dengan 0,05, maka H₀ diterima sehingga data variabel *Reward Punishment* dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, variabel *Kompetensi* (X₂) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,050. Nilai ini memenuhi

kriteria $\text{Sig.} \geq 0,05$, sehingga H_0 diterima dan data variabel Kompetensi dapat dinyatakan berdistribusi normal.

1. Uji Linearitas Regresi

Tabel 4.18
Anova

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerj a_Kar Yawan _Y * Reward _Punish ment_ X ₁	Between Groups	(Combine d)	47.442	10	4.754	.872	.554
		Linearity	25.559	1	34.859	4.742	.032
		Deviation From	21.683	9	2.519	.442	.917
		Linearity					
	Within Groups		294.458	54	5.453		
	Total		385.000	64			

Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh nilai signifikansi pada uji linearitas antara variabel *Reward Punishment* (X₁) dengan Produktiivitas Kerja Karyawan (Y) pada bagian Linearity sebesar 0.032. Karena nilai $\text{Sig.} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel *Reward Punishment* dan Produktiivitas Kerja Karyawan .

2. Uji heteroskedastisitas

$< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.826	2.584		-.707	.482
	<i>Reward Punishment</i> X ₁	-.042	.060	-.089	-.705	.484
	<i>Kompetensi</i> X ₂	.116	.044	.336	2.652	.350

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients (Dependent Variable: Abs_RES), diperoleh bahwa variabel *Reward Punishment* (X₁) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,484 dan variabel Kompetensi (X₂) sebesar 0,350.

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung autokorelasi. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan uji Durbin-Watson melalui output SPSS pada tabel Model Summary.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.568 ^a	.324	.300	1.93474	1.815

a. Predictors: (Constant), *Kompetensi_X2*, *Reward Punishment_X1*

b. Dependent Variable: *Produktivitas_Kerja_Karyawan_Y*

Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.815. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai pada tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan jumlah variabel independen sebanyak 2 variabel (*Reward Punishment* dan *Kompetensi*) serta jumlah sampel sebanyak 65 responden, diperoleh nilai batas bawah (dL) dan batas atas (dU) dari tabel Durbin-Watson. Secara umum, kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Jika $d < dL \rightarrow$ terjadi autokorelasi positif, jika $d > 4 - dL \rightarrow$ terjadi autokorelasi negatif, dan jika $dU < d < 4 - dU \rightarrow$ tidak terjadi autokorelasi.

Nilai Durbin-Watson yang diperoleh sebesar 1.815, yang berada di antara nilai dU dan $(4 - dU)$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

3. Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Collinearity Statistics Tolerance

VIF

1	<i>Reward Punishment_X1</i>	.900	1.002
	<i>Kompetensi_X2</i>	.900	1.002

Berdasarkan tabel *Coefficients* pada bagian *Collinearity Statistics*, diketahui bahwa variabel *Reward Punishment*(X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,900 dan VIF sebesar 1,002. Sementara itu, variabel *Kompetensi* (X_2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,900 dan VIF sebesar 1,002. Karena seluruh nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.6 Penguji Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis berganda, yang bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel *Reward Punishment* dan *Kompetensi* terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan. Maka dilakukan analisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, dengan output sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.557 ^a	.321	.300	1.93486	1.935

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.920	2	54.960	14.673	.000 ^b
	Residual	232.080	62	3.763		
	Total	342.000	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_X₂, Reward_Punishment_X₁

c. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.872	4.527		4.622	.000
	Reward_Punishment_X ₁	.104	.105	.109	3.612	.000
	Kompetensi_X ₂	.352	.075	.533	4.738	.000

d. . Dependent Variable: Produktivitas_Kerja_Karyawan_Y

1. Pengaruh *Reward Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dari output SPSS, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel *Reward Punishment* adalah sebesar 3.612 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Reward Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,104 menunjukkan bahwa *Reward Punishment* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya, semakin baik sistem *Reward Punishment* yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk penghargaan maupun sanksi, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Hasil ini menunjukkan bahwa *Reward Punishment* dapat menjadi salah satu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Penerapan *Reward Punishment* yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kedisiplinan, serta

rasa tanggung jawab dalam diri karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Reward Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh nilai *t* hitung untuk variabel Kompetensi sebesar 4,738 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Koefisien regresi sebesar 0,352 menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya.

Nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan variabel *Reward Punishment* menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, Kompetensi memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima.

3. Pengaruh *Reward Punishment* dan Kompetensi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,557 untuk hubungan antara kedua variabel bebas yaitu *Reward Punishment* dan Kompetensi terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang cukup kuat antara *Reward Punishment* dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya, semakin baik penerapan *Reward Punishment* dan Kompetensi dalam suatu organisasi, maka cenderung akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.

Selanjutnya, pada analisis regresi linear berganda diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,872 + 0,104 X_1 + 0,352 X_2$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X_1 = *Reward Punishment*

X_2 = Kompetensi

Konstanta sebesar 20,872 menunjukkan bahwa apabila variabel *Reward Punishment* dan Kompetensi bernilai nol, maka nilai dasar (*default*) Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 20,872. Nilai ini menggambarkan tingkat Produktivitas Kerja Karyawan tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen tersebut.

Koefisien regresi variabel *Reward Punishment* (X_1) sebesar 0,104 memiliki arti bahwa setiap penambahan satu poin pada variabel *Reward Punishment* akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,104, dengan asumsi

variabel lain dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa *Reward Punishment* memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, walaupun besarnya pengaruh tersebut relatif kecil dibandingkan variabel Kompetensi.

Sementara itu, koefisien regresi variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,352 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu skor pada variabel Kompetensi akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,352, dengan asumsi variabel *Reward Punishment* tetap. Nilai ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan *Reward Punishment* dalam menjelaskan variasi Produktivitas Kerja Karyawan pada penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,321 menunjukkan bahwa sebesar 32,1% variasi dalam Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Reward Punishment* dan Kompetensi secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun faktor personal karyawan.

Pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel *Reward Punishment* dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan antara *Reward Punishment* dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Reward Punishment* dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Lucky Mom, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Reward Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Reward Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,104X_1$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $3,612 > 1,998$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Artinya, semakin baik penerapan *Reward Punishment*, maka Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Lucky Mom akan semakin meningkat.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,352X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $4,738 > 1,998$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki karyawan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin meningkat.
3. Pengaruh *Reward Punishment* dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Reward Punishment dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,872 + 0,104X_1 + 0,352X_2$. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $14,673 > 3,14$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$,

sehingga H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi *Reward Punishment* dan Kompetensi secara bersama-sama dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Lucky Mom.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti selama proses pelaksanaan penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini masih memiliki beberapa kekurangan yang dapat memengaruhi hasil penelitian, sehingga penting untuk diungkapkan secara objektif. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam pengambilan data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Informasi yang diperoleh dari responden tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya, karena adanya kemungkinan perbedaan persepsi, tingkat pemahaman, serta faktor subjektif lainnya. Selain itu, terdapat kemungkinan responden memberikan jawaban yang bersifat normatif atau sesuai dengan harapan sosial, bukan berdasarkan kondisi yang sebenarnya mereka alami di lingkungan kerja.

2. Keterbatasan cakupan variabel penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu *Reward Punishment* dan Kompetensi, dalam menjelaskan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Padahal, secara teoritis terdapat banyak faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum sepenuhnya memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Keterbatasan waktu dan sumber daya penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu yang terbatas, sehingga peneliti belum dapat melakukan pengamatan yang lebih mendalam terhadap kondisi nyata di lapangan. Selain itu, keterbatasan sumber daya juga menjadi kendala dalam proses pengumpulan dan pengolahan data, sehingga penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal kedalaman analisis.

5.3 Saran

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diidentifikasi, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan maupun peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Saran terhadap Variabel *Reward Punishment* (X_1)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator "Saya memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan atau pengembangan kemampuan kerja" ($X_{1.6}$) memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu sebesar 3,49. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kemampuan kerja masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara lebih terencana, merata, dan berkelanjutan agar seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan kerja. Dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat semakin meningkat.

2. Saran terhadap Variabel Kompetensi (X_2)
Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang ditetapkan" ($X_{2.6}$) dan "Saya selalu menunjukkan sikap disiplin dalam melaksanakan pekerjaan" ($X_{2.8}$) memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu masing-masing sebesar 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta menjaga kedisiplinan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan kerja, manajemen waktu, dan pembinaan disiplin kerja secara berkelanjutan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala serta memberikan pendampingan kepada karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kompetensi karyawan akan semakin meningkat dan mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap produktivitas kerja.
3. Saran terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator "Saya mampu mencapai target kerja yang diberikan perusahaan" (Y_6) memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu sebesar 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian target kerja masih menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menetapkan target kerja yang jelas, realistis, dan terukur serta memberikan dukungan berupa pembinaan, motivasi, dan evaluasi kinerja secara berkala. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu mencapai atau melampaui target kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat terus meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*.

- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prastyo, B., Rinie, P., & Utami, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. AT-TUJJAR, 10(2).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2020). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Jurnal

- Amelia, Rizka W., dan Anggita Cahya. 2024. "Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan." *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No. 2.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja: Lingkungan kerja, stres kerja, dan insentif (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Diawati, Preti, dkk. 2023. "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia." *Land Journal*, Vol. 5, No. 2. <https://doi.org/10.47491/landjournal.v5i2.36>
- Fatahuddin. 2024. "Analisis Pemberian *Punishment* pada Karyawan CV. Kurnia Sentosa." Skripsi. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Gunawan, Ahmad, dkk. 2023. "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe." *Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 1. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i1.862>

- Gusnella, B., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 278–289.
- Hak, C. A., Yusnita, R. T., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Maneksi*, 12(2).
- Halomoan, Kristian, Retno Japanis Permatasari, dan Sudiarto. 2023. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Ardenre Tangerang Selatan.” *Jurnal Perkusi*, Vol. 3, No. 2.
- Hidayat, A. 2023. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hidayat, T., & Prabowo, A. (2021). Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja Kharisma, Elis Dinda, dan Ading Sunarto. 2023. “Kinerja Karyawan Berbasis *Rewards* dan *Punishment*.” *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 2, No. 2. pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 6(2), 89–97.
- Mulyawan, Syafrizal H., dan Syamsi Mawardi. 2025. “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.” *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi*, Vol. 24, No. 7. <https://doi.org/10.2324/thp05j20>
- Nugroho, A., & Setiawan, B. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(3), 150–160.
- Paulina, A., Robinson, T., Sevti, S., & Manik, M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III. *JRAK*, 8(1).
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2). <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- Pitoy, T. I., Johnly, R., & Wehelmina, P. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(4).
- Pratama, A., & Nugraha, H. (2021). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 115–124.
- Putra, Y., & Rahmawati, N. (2022). Pengaruh *Reward* terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(3), 201–210.
- Ramadanita, Dewi Nuzila, dkk. 2021. “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara.” *Syntax Literate*, Vol. 6, No. 1. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Saputra, D., & Lestari, W. (2022). Pengaruh sistem *Reward* terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 77–86.
- Sari, Tiara Puspa, dan Sri Ekowati. 2022. “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Entrepreneur & Manajemen Sains*, Vol. 3, No. 1. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1942>
- Sari, R., & Wijaya, D. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–53.
- Setiyono, A., Mulyadi, H., & Hasni, G. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, gaya

- kepemimpinan Islami, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 37–51.
- Utami, L., & Santoso, B. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(1), 23–31.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya kepemimpinan demokratis. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1).
- Wiranegara, B. F., & Suryadi, A. (2022). *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*.
- Wulandari, S., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh *Punishment* terhadap disiplin dan produktivitas kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 98–107.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2022. *Organizational Behavior*. Edisi ke-19. Pearson Education.
- Ryan, Richard M., dan Edward L. Deci. 2024. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Edisi ke-2. New York: Guilford Press.
- Sedarmayanti. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofiastuti, Nurrisa, dan Andriani. 2025. “Analisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap KinerjaKaryawan.” *JRME: Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 2, No. 1. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i1.3516>
- Sutrisno, Edy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Wibowo. 2022. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-6. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yudantari, Adelia, dan Andarwati. 2023. “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Kewirausahaan & Inovasi*, Vol. 2, No. 3. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.11>
- Zulkifli, Irwan, dan Rosalinda. 2023. “Pengaruh Pemberian *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Portofolio: Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 2, No. 2. <https://doi.org/10.70704/jpjmb.v2i2.149>
- Internet**
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Tenaga Kerja Indonesia*. Diakses dari: <https://www.bps.go.id>
- Dessler, G. (2021). *Reward and Punishment in Human Resource Management*. Diakses dari: <https://www.hr-guide.com>
- Hamdi. (2020). *Fungsi manajemen*. <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia*. Diakses dari: <https://www.kemnaker.go.id>
- Robbins, S. P. (2020). *Human Resource Management Concepts*. Diakses dari: <https://www.managementstudyguide.com>
- Rofinaldo, P., Yosepha, S. Y., & Puspitjel, J. R. (2024). Webinar Nasional HUMANIS 2024 – Peranan IoT & Expert System dalam mempersiapkan SDM unggul. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>