
Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Juragan 99 Trans Di Abdul Rahman Shaleh Malang

Ilham Prasetyo*)

Muhammad Mansur)**

Khalikussabir*)**

Email : pilham907@gmail.com

Universitas Islam Malang

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

Pendahuluan

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. 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.

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.

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*, Wirawan, Adhitomo dan Ismi (2018). Memberikan *reward* bisa menjadikan semangat karyawan lebih tinggi dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dan meminimalisir kesalahan-kesalahan yang membuat rugi perusahaan. 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. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. 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. 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 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 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.**”

Rumusan Masalah

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*, *punishment*, dan motivasi kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.

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*, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang.

Manfaat Penelitian

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.

Tinjauan Teori**Produktivitas Kerja**

Menurut Sunyoto (2012) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan dan hasil kerja ini merupakan proses bekerja dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Zivin dan Neidell, 2011).

Reward

Menurut Irmayanti dan Ade (2013), menjelaskan bahwa *reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.

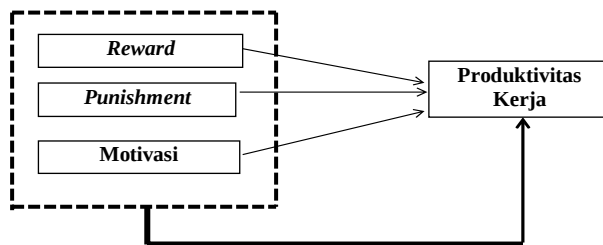
Punishment

Menurut Suryadilaga, Musadieg dan Nurtjahjono (2016) *Punishment* yaitu digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik.

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Farianda, 2013). Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat.

Kerangka Konseptual



Keterangan

- - - - -> : Simultan
- > : Parsial

Hipotesis

- H1 : Bahwa *Reward*, *Punishment* dan *Motivasi Kerja* berpengaruh secara simultan terhadap *Produktivitas Kerja* karyawan
- H2 : Bahwa terdapat pengaruh *Reward* terhadap *Produktivitas Kerja* karyawan.
- H3 : Bahwa terdapat pengaruh *Punishment* terhadap *Produktivitas Kerja* karyawan
- H4 : Bahwa terdapat pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap *Produktivitas Kerja* karyawan.

Metodologi Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan skala pengukurannya yaitu skala *likert*. Sedangkan analisis data penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Teknik penganalisaan data yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Jenis, Populasi dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2018), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Populasi pada penelitian ini ialah keseluruhan karyawan yang ada PT Juragan 99 Trans yang berjumlah 40 karyawan yang masing masing karyawan dengan jabatan dan divisi yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, latar belakang menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 yaitu 40 karyawan. Oleh karena itu teknik pengambilan sampel di ambil dari keseluruhan jumlah populasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,738	0,3120	Valid
	Y.2	0,743	0,3120	Valid
	Y.3	0,730	0,3120	Valid
	Y.4	0,701	0,3120	Valid
	Y.5	0,708	0,3120	Valid
	Y.6	0,662	0,3120	Valid
Reward (X1)	X1.1	0,709	0,3120	Valid
	X1.2	0,650	0,3120	Valid
	X1.3	0,511	0,3120	Valid
	X1.4	0,581	0,3120	Valid
	X1.5	0,771	0,3120	Valid
	X1.6	0,636	0,3120	Valid
Punishment (X2)	X2.1	0,891	0,3120	Valid
	X2.2	0,775	0,3120	Valid
	X2.3	0,888	0,3120	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,762	0,3120	Valid
	X3.2	0,725	0,3120	Valid
	X3.3	0,824	0,3120	Valid
	X3.4	0,693	0,3120	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan untuk seluruh instrumen variabel dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	0,777	Reliabel
Reward (X1)	0,755	Reliabel
Punishment (X2)	0,846	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,798	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa koefisien reliabilitas pada variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,777, Reward adalah 0,755, Punishment sebesar 0,846 dan Motivasi Kerja sebesar 0,798. Semua variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59443607
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.054
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data diolah SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* diketahui bahwa nilai *sig* yang diperoleh pada variabel Reward, Punishment, Motivasi kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan adalah variabel bebas dan terikat memiliki nilai *sig* 0,200 $>$ 0.05 yang menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolenieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,985	1.015	Bebas Multikolinieritas
X2	0,994	1.006	Bebas Multikolinieritas
X3	0,984	1.016	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel *reward* (X1) = 1.015 dengan *tolerance* 0.985. Nilai VIF pada variabel *punishment* (X2) sebesar 1.006 dengan *tolerance* 0.994 Nilai VIF pada variabel motivasi (X3) sebesar 1.016 dengan *tolerance* 0.984. Hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinieritas karena nilai *varian Inflation Factor* (VIF) < 10 serta nilai *tolerance* > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Nilai Acuan signifikansi α	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,938	>0,05	Bebas Heterokedastisitas
<i>Punishment</i> (X2)	0,256	>0,05	Bebas Heterokedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0,434	>0,05	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 24

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan untuk seluruh instrumen variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karena nilai sig > 0.05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.933	5.664	2.637	.012
	<i>Reward</i>	.094	.157	.082	.013
	<i>Punishment</i>	-.549	.230	-.327	.022
	Motivasi Kerja	.719	.201	.493	.001

Sumber : Data diolah SPSS 24

Persamaanya ialah:

$$Y = 14.933 + 0.094X_1 + (-0.549X_2) + 0.719X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan model regresi tersebut, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Y = bila variabel terikat akan diprediksikan oleh variabel bebas, produktivitas kerja adalah yang menjadi variabel terikat dalam penelitian yang nilainya diprediksi oleh *reward*, *punishment* dan motivasi kerja.
- $\alpha = 14.933$ adalah hasil dari nilai konstanta bernilai positif, hal ini bermakna bahwa jika variabel *reward*, *punishment*, dan produktivitas kerja dianggap konstan bernilai 0, maka nilai variabel dependen produktivitas kerja adalah

14.933.

- c) β_1 = koefisien regresi variabel *reward* (X1) mempunyai nilai positif 0.094 dan signifikan, sehingga dapat dijelaskan bahwa apabila variabel *reward* meningkat, maka variabel produktivitas kerja juga akan meningkat.
- d) β_2 = koefisien regresi variabel *punishment* (X2) mempunyai nilai negatif -0.549 dan signifikan, sehingga dapat dijelaskan bahwa apabila variabel *punishment* menurun, maka variabel produktivitas kerja juga akan menurun.
- e) β_3 = koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) mempunyai nilai positif 0.719 dan signifikan, sehingga dapat dijelaskan apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka variabel produktivitas kerja juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui adanya tingkat pengaruh variabel bebas atau independen secara simultan terhadap Variabel terikat atau dependen.

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.862	3	42.621	5.845	.002 ^b
	Residual	262.513	36	7.292		
	Total	390.375	39			

Sumber : Data diolah SPSS 24

Dari tabel tersebut dapat di simpulkan untuk instrumen variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap Variabel bebas / independen terhadap Variabel terikat/dependen maka digunakanlah Uji t dan digunakan untuk menguji secara parsial. Variabel bebas membentuk model regresi disimpulkan berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05.

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.933	5.664		2.637	.012
	<i>Reward</i>	.094	.157	.082	.599	.013
	<i>Punishment</i>	-.549	.230	-.327	-2.389	.022
	Motivasi Kerja	.719	.201	.493	3.580	.001

Sumber : Data diolah SPSS 24

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel *reward*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel *reward* menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.599 dan nilai signifikansi $0.013 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel *reward* terhadap produktivitas kerja.

2. Variabel *punishment*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel *punishment* menunjukkan nilai t hitung sebesar -2.389 dan nilai signifikansi $0.022 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh negatif signifikan variabel *punishment* terhadap produktivitas kerja.

3. Variabel motivasi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.580 dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel motivasi terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.828	.871	2.70037

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Reward, Punishment

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data diolah SPSS 24

Diketahui seluruh nilai *adjusted R square* ialah 0.871. yang berarti seluruh variabel independen yaitu *reward*, *punishment* dan motivasi mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 87.1% terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Sedangkan nilai 12.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Juragan 99 Trans. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2019) yang berjudul Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang, Banten yang menghasilkan bahwa *reward*, *punishment* dan motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, *reward* secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Juragan 99 Trans. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahat (2016) yang berjudul Analisis *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan bahwa pemberian *reward* kepada karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini berarti bonus atau penghargaan yang di ciptakan sudah sangat sangat baik.

3. Pengaruh *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan, *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Juragan 99 Trans. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nure, Saputra dan Sari (2021) yang berjudul “Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Kecamatan Biau Kabupaten Buol”. Hal ini berarti tekanan untuk memberi peringatan pada karyawan secara parsial berhasil untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Juragan 99 Trans. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tzaza dan Ahmad (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan, *Reward*, Dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT Tambi Up Bedakah di Wonosobo). Hal ini berarti motivasi untuk memberi semangat pada karyawan secara parsial berhasil untuk meningkatkan produktivitas kerja

karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Dilihat dari hasil dan pembahasan diambil simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *reward*, *punishment* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Juragan 99 Trans.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *reward* terhadap produktivitas kerja pada PT Juragan 99 Trans.
3. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel *punishment* terhadap produktivitas kerja pada PT Juragan 99 Trans.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Juragan 99 Trans.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

1. 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.
2. Keterbatasan responden yang ada di dalam penelitian ini kurang dari 100 yaitu hanya 40 orang.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan dengan menambah ataupun mengurangi variabel lain yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memakai teori-teori terbaru dalam penelitian.
3. 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 Ilmu Komunikasi 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 Multivariat 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 ProduktivitasKerja 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 dankinerja 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*

Ilham Prasetyo*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Muhammad Mansur) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Khalikussabir*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**