



## Implementasi *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Cabang Panceng

Haqiqotur Rohaniah<sup>1</sup>, Siti Anugrahini Irawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

### INFO ARTIKEL

### Abstract

Sejarah Artikel:  
Diterima: 26 Januari 2023  
Diperbaiki: 27 Januari 2023  
Disetujui: 31 Maret 2023

Keywords:

*Employee Productivity, Punishment, Reward*

*An organization cannot survive and run without employees or human resources in it. Employee productivity will determine whether the company can grow or not. In other words, the achievement of the organization is very dependent on employee productivity, this hope is of course encouraged and supported by management that can support employee performance so that it is better. Therefore, it's important to implement rewards and punishments for employees. This study aims to determine the implementation of reward and punishment on employee productivity in the KSPPS BMT Surya Raharja Panceng Branch. The research method used in this research is a descriptive qualitative method. Data collection was carried out by observing, in depth interviews, and documentation. The results of this study indicate that the implementation of reward and punishment has a positive impact on the productivity of BMT Surya Raharja employees. This positive impact is shown by employees who are more enthusiastic at work and improve their performance both in financing and savings. With the implementation of reward and punishment employee productivity is increasing. This is evidenced by employees who achieve targets every month. So it can be concluded that the implementation of reward and punishment affects employee productivity.*

✉ Penulis Korespondensi\*  
Siti Anugrahini Irawati  
Email:  
[anugrahini.irawati@trunojoyo.ac.id](mailto:anugrahini.irawati@trunojoyo.ac.id)

P-ISSN: 2775-3093  
E-ISSN: 2797-0167

DOI : 10.21107/jkim.v%vi%i.18754

Citation : Rohaniah, Haqiqotur & Siti Anugrahini Irawati (2023), Implementasi Reward dan Punishment Terhadap Prouktivitas Karyawan KSPPS BMT Surya Raharja Cabang Panceng. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 3 (1), hlm. 1-8

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini, teknologi dan informasi yang semakin berkembang tidak hanya merambah ke perusahaan besar, tetapi juga ke perusahaan kecil bahkan pada usaha perorangan seperti koperasi (Parulian Remus, 2016). Pada era globalisasi, masalah sumber daya manusia tetap menjadi fokus utama untuk mempertahankan suatu badan usaha atau perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu badan usaha atau perusahaan, dimana pemegang peran penting dalam menjalankan segala aktivitas suatu organisasi adalah karyawan yang berhubungan dengan kinerja dan produksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Parulian Remus, 2016).

Pada umumnya kegiatan usaha bank atau koperasi merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya. Pada dasarnya, suatu koperasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Namun saat ini, perbankan maupun koperasi banyak menghadapi permasalahan, baik permasalahan yang bersifat internal maupun eksternal. Permasalahan eksternal yakni adanya krisis kepercayaan anggota akan produktivitas karyawan koperasi menjadi suatu kendala bagi karyawan dalam mencapai target *new account* atau anggota baru dan mencapai target pembiayaan. Berkaitan dengan menurunnya produktivitas karyawan salah satu indikator yang harus dipenuhi adalah bagaimana KSPPS BMT Surya Raharja dapat memberikan *reward* dan *punishment* secara seimbang dan adil sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya dengan sungguh-sungguh dan karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Pemberian *reward* termasuk salah satu pelaksanaan fungsi pemimpin organisasi sebagai bentuk perhatian positif dari suatu organisasi yang mempunyai tujuan untuk memotivasi, memberi semangat, dan mendorong partisipasi sehingga tenaga kerja atau karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk organisasi. Dengan adanya pemberian *reward* diharapkan karyawan dapat mengurangi perilaku yang mengarah pada terhambatnya tujuan organisasi, sehingga pemberian *reward* harus dikelola dengan baik karena membantu organisasi mencapai tujuannya. Di sisi lain, tanpa *reward* yang cukup dan sesuai, produktivitas karyawan menurun, dan tidak jarang karyawan disiplin, melakukan mogok kerja, melakukan tindakan fisik, dan karyawan dapat memutuskan untuk resign dari badan usaha tersebut (Prasada Dodi, 2020). Dari hasil identifikasi pencapaian yang telah dilakukan karyawan semakin menurun sehingga pemberian *reward* juga menurun.

Selain pemberian *reward* atau penghargaan, *punishment* atau sanksi juga diberikan ketika yang bersangkutan menunjukkan perilaku yang tidak diharapkan, atau ketika yang bersangkutan tidak merespon dan tidak menunjukkan perilaku yang diharapkan Tyson (2008:183) dalam Indratno Dody et al., (2019). Menurut Nurmiyati dalam Indratno Dody et al., (2019), akan ada *punishment* bagi yang melanggar aturan yang berlaku. Pada prinsipnya sanksi atau *punishment* adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. *Punishment* merupakan ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar di dalam lingkungan kerja suatu badan usaha atau organisasi. Permasalahan ini terjadi karena kurangnya motivasi untuk bekerja pada diri karyawan, sehingga mereka terus melakukan kesalahan yang sama dan sering terlambat masuk kerja.

*Reward* dan *punishment* adalah konsep yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan kinerja. *Reward* dan *punishment* berkaitan dengan efisiensi kerja, yang digunakan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Sistem *reward* dan *punishment* yang efektif dapat mengukur kerja keras karyawan dan mendistribusikan penghargaan secara adil. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, bahwa terlihat adanya penurunan produktivitas karyawan yang dilihat dari menurunnya pencapaian target bulanan yang berpengaruh terhadap rendahnya

daftar karyawan yang memperoleh *reward* selain itu juga menurunnya produktivitas karyawan yang dilihat dari absensi keterlambatan karyawan. Tujuan dari adanya penelitian ini yakni ingin mengetahui implementasi *reward* dan *punishment* yang ada di KSPPS BMT Surya Raharja.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan yaitu metode kualitatif lebih bisa dan mudah menyesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda. Penelitian dilaksanakan dengan menjelaskan keadaan yang sebenarnya terjadi dalam penetapan *reward* dan *punishment* kemudian disajikan berdasarkan pandangan peneliti mengenai data yang didapatkan. Objek penelitian ini adalah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Surya Raharja yang beralamat di jalan Pasar Campurejo Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik. Teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling dengan kriteria informan yang ditentukan oleh peneliti.

Sumber data yang digunakan merupakan data primer berupa wawancara langsung dengan karyawan dan manajer BMT, serta data sekunder berupa dokumen resmi yang dimiliki KSPPS BMT surya raharja. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi yang diperoleh dari 3 informan penelitian yang merupakan manajer, karyawan accounting, dan karyawan *account officer*. Teknik analisis data yang digunakan berupa reduksi data, penyajian data, verifikasi atau penyimpulan data, dan *snowball sampling*. Dan untuk pengujian keabsahan data menggunakan perpanjangan pengamatan, uji kredibilitas, dan uji validitas.

## **HASIL**

### **Implementasi *Reward* terhadap Produktivitas**

Dalam implementasi *reward* terdapat tiga indikator yakni berupa upah, pengembangan karir, dan tunjangan. Upah yang diberikan dalam bentuk tunai dengan faktor internal yang mempengaruhi kenaikan upah yaitu diri sendiri dan lingkungan sesama rekan kerja sedangkan untuk faktor eksternal berasal dari cuaca. Dalam penetapan upah tergaantung berdasarkan dari pencapaian target yang diperoleh karyawan, jika target rendah maka upah *reward* rendah dan sebaliknya.

Dalam pengembangan karir karyawan terdapat beberapa program yang bertujuan untuk melakukan perubahan jenjang atau kedudukan karyawan di suatu organisasi. Program pengembangan karir di KSPPS BMT surya raharja terdiri dari program training dan mutase karyawan ke kantor cabang lain dengan tujuan agar dapat berkembang. Pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang semakin meningkat. Jenjang karir yang ditetapkan ada tiga yaitu *account officer*, *accounting*, dan manajer cabang. Adapun kendala yang terjadi dalam pengembangan karir hanya bersal dari karakter pribadi setiap karyawan.

Tunjangan merupakan komponen yang diberikan kepada karyawan berupa finansial di luar gaji karyawan. Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan Pendidikan, tunjangan keluarga, tunjangan masa kerja, tunjangan jabatan, tunjangan pulsa, tunjangan hari raya, tunjangan ijazah, dan tunjangan suami. Karyawan yang berhak memperoleh tunjangan baik finansial maupun berupa beras hanya pada jenjang karyawan tetap. Syarat-syarat agar karyawan memperoleh tunjangan yakni harus menjadi karyawan tetap, memiliki riwayat prestasi kerja yang bagus, dan yang terakhir harus sesuai kriteria tunjangan. Karyawan tetap

mendapatkan banyak tunjangan dari kantor sedangkan untuk AO atau karyawan kontrak hanya mendapatkan tunjangan transportasi.

### **Implementasi *Punishment* terhadap Produktivitas**

*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Setiap organisasi tentu memiliki peraturan-peraturan yang harus dilakukan sama halnya di KSPPS BMT Surya Raharja yang memiliki beberapa peraturan seperti setiap bulan seluruh karyawan *account officer* harus mencapai target yang telah ditentukan oleh kantor, selain itu juga peraturan mengenai hal-hal yang dilarang seperti memungut atau mengambil uang anggota. Perilaku yang bisa dijatuhi *punishment* ringan, sedang, dan berat yaitu tidak bisa mencapai target setiap bulan akan dikenakan *punishment* ringan berupa denda uang. Karyawan sehingga dijatuhi *punishment* sedang yakni tidak mencapai target bulanan secara terus menerus.

*Punishment* sedangkan yang diterapkan yaitu dengan dipindahkan ke kantor cabang yang lebih jauh dan bisa turun jabatan. Perilaku *punishment* yang paling berat yakni karyawan yang sudah dipindah-pindah tempat cabang namun belum berkembang dan karyawan yang melakukan penyelewengan uang anggota. Dan *punishment* berat yaitu dikeluarkan atau diberhentikan menjadi karyawan BMT. Jadi berdasarkan penjelasan informan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga perilaku yang berhak dijatuhi *punishment* yakni tidak mencapai target, tidak berkembang, dan melakukan penyelewengan terhadap uang anggota. Sedangkan untuk macam-macam *punishment* yaitu *punishment* ringan berupa denda uang, *punishment* sedang di pindah cabang yang lebih jauh, dan untuk *punishment* yang paling berat yakni dikeluarkan dari BMT Surya Raharja.

### **Dampak Implementasi *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas**

Terdapat beberapa indikator dalam produktivitas, sebagai karyawan accounting harus bisa menghitung, teliti, bisa mengetik dengan cepat, memiliki fokus yang tinggi, bisa berkomunikasi dengan baik, membuat laporan keuangan, dan manajemen waktu dengan baik. Sedangkan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang *account officer* yakni harus mampu mencapai target setiap bulan baik di simpanan maupun pembiayaan selain itu juga harus memiliki relasi yang luas. Strategi yang dilakukan dalam meningkatkan hasil yang ingin dicapai yaitu dengan membuat catatan tujuan pribadi, mengevaluasi diri setiap bulan dan setiap minggu. Faktor yang mampu meningkatkan produktivitas dalam mencapai hasil yang dicapai yakni dengan melakukan penagihan yang dilakukan secara berulang-ulang kepada anggota yang penarikannya dimulai dari awal bulan.

Semangat kerja merupakan suatu keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin dengan tujuan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Cara untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja yakni menurut karyawan accounting dengan cara selalu ikhlas bekerja karena ibadah dan tidak mau bergantung dengan orang lain, harus yakin pada diri sendiri untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan mandiri. Sedangkan menurut karyawan account officer dengan cara memiliki tujuan yang ingin dicapai jadi memotivasi diri sendiri agar mampu untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara harus semangat dalam bekerja.

Pengembangan diri dapat mengarahkan karyawan untuk lebih mengenal dan memahami diri sendiri secara apa adanya. Cara untuk mengembangkan diri dalam hal pengetahuan tentang keuang dengan belajar dari manajer, mencari ilmu atau

pengetahuan baru melalui sosial media dan google, selain itu juga dengan cara membaca hasil laporan bulanan. Tidak ada faktor yang menghambat dalam pelaksanaan pengembangan diri, kalau sudah ada niat dan tekad maka jalan dalam melakukan pengembangan diri akan dilancarkan.

Mutu dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya sangat berguna bagi organisasi dan bagi karyawannya. Cara untuk meningkatkan mutu agar selalu berkembang dan upgrade yakni dengan belajar dari pengalaman dan belajar kepada karyawan pada cabang yang lain. Selain itu juga dengan cara membuat tujuan yang terukur dan menciptakan goals yang tinggi. Agar menciptakan mutu yang baik yakni bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin dalam bekerja, bertutur kata yang jujur, dan mentaati peraturan serta tidak melanggarnya.

Efisiensi merupakan memaksimalkan hasil dari sebuah pekerjaan dengan meminimalisir pengeluaran sumber daya berupa dana, tenaga, dan waktu. Hal ini berarti semakin sedikit sumber daya atau dana yang digunakan dalam semua organisasi maka akan dikatakan semakin efisiensi. Faktor yang mempengaruhi efisiensi produktivitas yaitu tingkat keterampilan, berhubungan baik dengan manajer cabang, dan adanya lingkungan kerja yang sehat. Faktor yang menghambat produktivitas yang efisien yaitu kurangnya koordinasi antara karyawan dengan manajer dan kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan saat bekerja dilapangan.

## **PEMBAHASAN**

### **Implementasi *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan KSPPS BMT Surya Raharja**

*Reward* merupakan suatu penghargaan atau imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan oleh BMT Surya Raharja kepada karyawan atas sesuatu keunggulan atau prestasi yang telah dilakukan. Dari hasil penelitian di atas, dijelaskan oleh informan yang merupakan manajer cabang BMT Surya Raharja cabang panceng dan karyawan bahwa terdapat *reward* yang diterapkan memiliki beberapa macam yakni berupa pemberian pulsa, pemberian hadiah, pemberian barang seperti sepatu dan tas, gaji naik, promosi jabatan, dan tunjangan. Namun *reward* tunjangan hanya diberikan kepada karyawan tetap, dengan berupa tunjangan keluarga, tunjangan pendidikan, tunjangan masa kerja, tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, tunjangan beras, dan tunjangan ijazah.

Pemberian *reward* kepada karyawan tentu ada beberapa syarat yang harus dilakukan oleh karyawan terlebih dahulu. Karyawan harus mampu mencapai target setiap bulannya baik di simpanan maupun pembiayaan. Target simpanan yang harus dicapai setiap bulannya yaitu sebanyak 25 *new account* (anggota baru) baik mulai dari jenjang training sampai ke kontrak dengan masa setiap jenjang adalah tiga bulan. Adapun di target pembiayaan yakni setiap karyawan harus mampu memberikan pinjaman kepada anggota dengan target pembiayaan bagi karyawan training tiga puluh juta, karyawan magang enam puluh juta, dan karyawan kontrak delapan puluh juta.

Tujuan dari pemberian *reward* kepada karyawan yaitu untuk pengembangan sumber daya manusia agar mampu menghasilkan produktivitas kerja yang semakin bagus dan berkualitas. *Reward* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan, oleh karena itu tujuan pemberian *reward* diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan adanya pemberian *reward* karyawan menjadi semangat dalam

bekerja dan akan mengembangkan dirinya untuk menjadi karyawan yang lebih baik lagi.

Dalam pencapaian *reward* terdapat faktor penghambat bagi karyawan dalam memaksimalkan produktivitas dalam mencapai target simpanan dan pembiayaan. Faktor penghambat tercapainya *reward* ada dua yakni faktor internal dan eksternal, dimana pada faktor internal yaitu pengaruh dari teman atau sesama karyawan dan kurangnya promosi yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sedangkan untuk faktor penghambat eksternal yaitu faktor cuaca yang memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian target karyawan serta adanya faktor pesaing lain atau layanan BMT selain BMT Surya Raharja.

### **Implementasi *Punishment* Terhadap Produktivitas Karyawan KSPPS BMT Surya Raharja**

Selain penetapan *reward* terdapat juga penetapan *punishment* yang bertujuan untuk memberi pelajaran dan memperbaiki produktivitas pelanggar. Pada KSPPS BMT Surya Raharja terdapat beberapa peraturan yang harus dikerjakan oleh semua karyawan selain itu juga ada peraturan mengenai hal-hal yang dilarang oleh karyawan. *Punishment* akan diberikan kepada karyawan yang tidak bisa mencapai target setiap bulan, terlambat masuk kantor, tidak berkembang atau tidak dapat mencapai target secara terus menerus, dan melakukan penyelewengan uang anggota.

Berdasarkan dari beberapa perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan yang seharusnya dikerjakan, maka terdapat tiga macam *punishment* yang dijatuhkan kepada karyawan yang melanggar yakni *punishment* ringan, sedang, dan berat. *Punishment* ringan berupa denda uang dengan dihitung per jutanya 2000 sedangkan untuk denda keterlambatan besar denda tergantung jenjang jabatan setiap jenjang berbeda angkanya. Pada *punishment* sedang diberikan kepada karyawan yang tidak mau berusaha dan kurang memaksimalkan diri dalam bekerja sehingga tidak mampu berkembang menjadi lebih baik yang berdampak pada pemindahan karyawan ke cabang yang lebih jauh dengan tujuan agar berkembang. Dan untuk *punishment* yang paling berat yakni dikeluarkan dari kantor.

Setiap karyawan memiliki strategi agar terhindar dari *punishment*, dengan adanya strategi tersebut menyebabkan menurunnya angka *punishment* kepada karyawan. Strategi yang dilakukan karyawan yaitu dengan selalu semangat dalam bekerja dan masuk kerja secara tepat waktu. Selain itu juga untuk terhindar dari denda tidak mencapai target simpanan dan pembiayaan, maka harus tetap semangat dalam mencari banyak anggota dengan cara menambah banyak relasi dan berpromosi.

### **Dampak Implementasi *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Karyawan KSPPS BMT Surya Raharja**

Dalam pelaksanaan implementasi *reward* dan *punishment* terdapat dampak positif yang merubah karyawan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Dampak positif adanya implementasi *reward* dan *punishment* menjadikan karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan semakin mengembangkan diri untuk lebih berprestasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu juga menjadikan karyawan semakin disiplin dalam bekerja. Dengan adanya hal tersebut berarti terdapat keterkaitan antara implementasi *reward* dan *punishment* terhadap meningkatnya produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan meningkat dibanding dengan sebelum adanya penetapan *reward* dan *punishment* di kantor cabang, hal tersebut dibuktikan dengan

pencapaian target simpanan dan pembiayaan yang semakin meningkat. Sebelum adanya implementasi *reward* dan *punishment* di kantor cabang karyawan bekerja dengan kurang maksimal, sehingga masih banyak yang belum bisa mencapai target. *Reward* yang diberikan kepada karyawan pun setiap bulannya berbeda sehingga karyawan semakin tertarik untuk mencapai target dan memperoleh *reward*.

Dalam pencapaian target tersebut tentu saja masih ada faktor yang menghambat produktivitas karyawan yang efisien dengan kurangnya koordinasi antara karyawan dengan manajer dan kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan saat melakukan pekerjaan. Sehingga perlu juga adanya kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan, seorang accounting harus bisa menghitung uang dengan teliti selain itu harus mampu berkomunikasi dengan baik dan membuat laporan keuangan bulanan dengan benar. Sedangkan karyawan account officer harus memiliki kemampuan dalam mencapai target bulanan simpanan maupun pembiayaan dengan cara memiliki relasi yang luas.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian bahwa *reward* yang ditetapkan oleh KSPPS BMT Surya Raharja berupa pemberian pulsa, hadiah, kenaikan gaji, promosi jabatan, dan tunjangan. Syarat agar karyawan memperoleh *reward* harus mampu mencapai target simpanan dan pembiayaan. *Reward* bertujuan untuk meningkatkan produktivitas sehingga mampu mencapai target. Adapun faktor penghambat tercapainya *reward* yaitu dari faktor internal dan eksternal.

Karyawan yang tidak mencapai target bulanan, terlambat masuk kantor, tidak berkambang secara terus-menerus, dan melakukan penyelewengan terhadap uang anggota dapat dikenakan *punishment*. *Punishment* terdiri dari tiga macam yakni *punishment* ringan, sedang, dan berat. Strategi yang dilakukan karyawan agar terhindar dari *punishment* dengan masuk tepat waktu dan mencari banyak anggota agar dapat mencapai target. Dampak positif dari implementasi *reward* dan *punishment* yaitu karyawan makin bersemangat dalam bekerja, prestasi meningkat, dan lebih disiplin. Hasil dari implementasi *reward* dan *punishment* dibuktikan dengan meningkatnya pencapaian target simpanan dan pembiayaan.

Berisi simpulan dengan perampatan yang meluas dari pembahasan hasil penelitian yang dituliskan dengan singkat dan jelas, menunjukkan kejelasan sumbangan temuan, pencetusan teori baru dan kemungkinan pengembangan penelitian yang bisa dilakukan kedepannya. Implikasi teoritis dan praktis, keterbatasan dan saran penelitian juga dituliskan dalam paragraf mengalir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Aravik, H., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Punishment & reward, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karya ilmiah dosen persaudaraan dosen republik indonesia (pdri) sumatera selatan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 35-44.
- Chang, C. D., & Mills, J. C. (2013). Effects of a reward system on resident research productivity. *JAMA Otolaryngology–Head & Neck Surgery*, 139(12), 1285-1290.

- Ekonomi, F., Bisnis, D., Kerja, P. K., Kerja, S., Kerja, M., Reward, D., Produktivitas, T., Ahlul, K. C., Di, M., Magetan, K., Rizal Muhtar, S., Hariyani, S., & Dessyarti, R. S. (n.d.). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) II SIMBA Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)*.
- Ekonomi, F., Bisnis, D., Rahmawati, D., Hasanah, K., & Asmike, M. (2022). *Simba Seminae Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi 4 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja*.
- Faiqoh, F., Naim, S., Rahmanudin, D., Hayati, F. A., & Mokodenseho, S. (2022). The Effect of Reward and Punishment Policy on the Productivity of BPJS Health Employees Kotabumi Branch Office. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 6(1), 49-60.
- Ferry Wijaya, L. (n.d.). *Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Indratno, D., Marnis, M., & Hendriani, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pabrik Kelas Sawit (PKS) PT Arindo Tri Sejahtera Kabupaten Kampar Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(1), 38-64.
- Parulian Remus, S. (2016). Analisis Reward and Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mina Jaya Persada Makmur Medan. In *Jurnal Ilmiah Methonomi* (Vol. 2, Issue 1).
- Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Jaya Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 69-76.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian kualitatif, kualitatif dan RnD*. Bandung: ALFABETA.