

PENGARUH *TEAMWORK*, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (TEKNISI NISSAN) PT. WAHANA WIRAWAN RIAU

Erchandra Ananda Putra^{1*}, Hammam Zaki², Rahayu Setianingsih³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: erchandraa@gmail.com

Article history

Received: 7/2/2023
Revised: 10/3/2023
Accepted: 17/3/2023
Published: 19/3/2023

Abstrak

*Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dengan optimal peningkatan produktivitas tenaga kerja yang merupakan suatu tanggung jawab dari setiap orang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau. Sementara responden penelitian ini adalah seluruh teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 36 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket. Dari hasil penelitian, secara parsial didapatkan bahwa *Teamwork*, *Reward* berpengaruh dan signifikan sedangkan *Punishment* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja.*

Kata Kunci: *Teamwork, Reward, Punishment, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Tohardi (2017) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan antara hasil yang dicapai oleh karyawan dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk menghasilkan produk atau jasa tersebut. Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui berhasil atau tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan. Namun berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Wahana Wirawan Riau peneliti menemukan bahwa jumlah karyawan teknisi pada PT. Wahana Wirawan Riau mengalami *turnover* pada tahun 2019-2021. Berikut data karyawan teknisi pada tahun 2019-2021:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Teknisi PT. Wahana Wirawan Riau Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2019	42	3	4
2020	41	3	8
2021	36	0	0

Sumber : Data Karyawan Teknisi PT. Wahana Wirawan Riau

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2019 hingga 2020 mengalami peningkatan hal tersebut dikarenakan adanya pandemi covid-

19 yang mengakibatkan menurunnya penghasilan jasa dan jumlah *customer* PT. Wahana Wirawan Riau. Sehingga gaji yang diperoleh oleh teknisi juga menurun dan mengakibatkan tingkat produktivitas kerja karyawan teknisi juga mengalami penurunan yang membuat beberapa karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut berlangsung hingga tahun 2020.

Berdasarkan isu di atas, salah satu upaya untuk meminimalisir masalah tersebut, PT. Wahana Wirawan Riau mulai mengedepankan produktivitas kerja karyawan dengan cara melakukan kebiasaan *briefing* dan pemberian semangat kerja di pagi hari agar hasil yang didapat setiap hari nya lebih maksimal. Kebiasaan ini diterapkan untuk memicu semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas kerja yang tinggi. Namun, berdasarkan data yang ada karyawan belum dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Berikut data penghasilan jasa dan target pada tahun 2019-2021 :

Tabel 1. Penghasilan Jasa dan Target pada tahun 2019-2021

Tahun	Penghasilan Jasa	Target
2019	Rp 2.985.432.132,-	Rp 3.600.000.000,-
2020	Rp 1.000.125.415,-	Rp 2.400.000.000,-
2021	Rp 1.275.698.504,-	Rp 2.400.000.000,-

Sumber: (Laporan Penghasilan Jasa dan Target, 2019-2021 PT. Wahana Wirawan Riau)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa penghasilan jasa PT. Wahana Wirawan Riau selama 3 tahun mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 menunjukkan bahwa target pada penghasilan jasa yang belum terpenuhi sebesar Rp. 614.567.868,- sedangkan pada tahun 2020 menunjukkan bahwa target pada penghasilan jasa yang belum terpenuhi sebesar Rp. 1.399.874.585,- dimana pada tahun ini target perusahaan mengalami penurunan dikarenakan adanya pandemi covid-19 yang dimana semua perusahaan mengalami penurunan perekonomian. Pada tahun 2021 menunjukkan bahwa target pada penghasilan jasa yang belum terpenuhi sebesar Rp. 1.124.301.496,-. Akan tetapi target jasa yang diberikan pada tiap tahun nya tidak pernah tercapai. Hasil ini membuktikan produktivitas kerja karyawan kurang maksimal dalam memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *teamwork*. Bekerja dengan *teamwork* akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan seluruh pekerjaan akan terkoordinasi dengan baik antar karyawan. Sumber daya manusia diharapkan bisa bekerja sama (*teamwork*), memiliki semangat kerja dan loyalitas kepada perusahaan sehingga dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi dan meningkatkan tingkat produktivitas.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu *reward*. Menurut Muqoyyarah (2018) *reward* adalah faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Penerapan sistem *reward* kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu *punishment*. Menurut Michelle *et al* (2018) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Yuslia (2019) untuk meningkatkan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan penerapan *punishment* (sanksi).

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Teamwork

Menurut Stephen dan Timothy (2008) dalam Priskilla (2019) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kelompok atau usaha individual. Bekerja dengan *teamwork* akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan seluruh pekerjaan akan terkoordinasi dengan baik antar karyawan.

Reward

Menurut Rantotanio (2022) *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki, yang meliputi gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal.

Punishment

Menurut Mangkunegara dalam Abdullah *et al* (2021), punishment atau hukuman adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pelaku

METODE

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pemilihan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, yang akan dianalisis menggunakan data statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan variabel-variabel independen untuk dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau yang berjumlah 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam melakukan penelitian ini penulis memerlukan sumber data yang akurat. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari kuesioner. Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet melalui situs *website* yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikansi 0.05 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016)

Hasil pengujian validitas dapat diketahui nilai r tabel 0,3291 merupakan hasil perhitungan distribusi nilai r tabel $(N - 2) = (36 - 2) = 34$, dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan setiap item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS (Ghozali, 2016). Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut reliabel. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh data yang diolah sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Teamwork	0.887	Reliabel
Reward	0.947	Reliabel
Punishment	0.881	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.896	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3 Hasil pengujian uji reliabilitas dapat diketahui variabel *teamwork* (X1), *reward* (X2), *punishment* (X3), produktivitas kerja (Y) dianggap reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha $> 0,60$.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76365746
	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.067
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4 Uji normalitas dari keseluruhan variabel dapat diketahui nilai Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,200 yang dapat diartikan memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal karena $0,200 > 0,05$ atau 0,200 lebih besar dibandingkan dengan 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Teamwork (X1)	0.935	1.070
Reward (X2)	0.953	1.049
Punishment (X3)	0.924	1.082

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa variabel variabel *teamwork* (X1), *reward* (X2), *punishment* (X3), memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF menunjukkan semua variabel bebas < 10 . Maka dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikoliniearitas atau tidak terdapat multikoliniearitas pada variabel bebas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser

Model	Unstandardized	Standardized	T	Sig.
-------	----------------	--------------	---	------

	Coefficients		Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	6.474	2.808		2.305 .028
Teamwork	-.077	.077	-.173	-.989 .330
Reward	-.013	.048	-.049	-.272 .787
Punishment	-.091	.078	-.209	-1.160 .255

a. Dependent Variable: ABRESID
 Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 6. dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.185	4.584		-.477	.637
Teamwork	.314	.126	.304	2.485	.018
Reward	.309	.079	.492	3.900	.000
Punishment	.225	.128	.222	1.763	.087

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.185 + 0.314X_1 + 0.309X_2 + 0.225X_3 + e$$

Nilai dari konstanta pada hasil uji regresi menunjukkan nilai -2.185, artinya apabila variabel independen teamwork, reward, dan punishment bernilai 0, maka besarnya produktivitas kerja adalah -2.185. Nilai koefisien regresi variabel *teamwork* (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,314. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *teamwork* 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,314. Nilai koefisien regresi variabel *reward* (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,309. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *reward* 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,309. Nilai koefisien regresi variabel *punishment* (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,225. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *punishment* 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,225.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	Model Summary		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	.750 ^a	.562	.521	1.8445

a. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Teamwork*, *Reward*
 b. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Berdasarkan pada table 8, dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R) yang diperoleh sebesar 0.521 Artinya adalah bahwa sebesar 52.1% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh *teamwork*, *reward* dan *punishment*. Sedangkan sisanya 47.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
-------	----------------	--------------	---	------

	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.185	4.584			.637
Teamwork	.314	.126	.304	2.485	.018
Reward	.309	.079	.492	3.900	.000
Punishment	.225	.128	.222	1.763	.087

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Data Olahan SPSS 22 Tahun 2023

Hasil Pengujian Hipotesis *Teamwork* (H₁)

Pengujian hipotesis variabel *teamwork* (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai thitung 2.485 > t tabel 2.036 dengan nilai signifikansi 0,018 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis *Reward* (H₂)

Pengujian hipotesis variabel *reward* (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai thitung 3.900 > t tabel 2.036 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka hipotesis pertama (H2) diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis *Punishment* (H₃)

Pengujian hipotesis variabel *punishment* (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai thitung 1.763 < t tabel 2.036 dengan nilai signifikansi 0,087 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* (X3) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka hipotesis pertama (H3) ditolak.

Pembahasan:

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel *teamwork* mempunyai nilai signifikan 0.018 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0.05. Nilai koefisien regresi variabel *teamwork* sebesar 0.314. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti jika semakin tinggi kerjasama tim (*teamwork*) maka tingkat produktivitas kerja karyawan juga dapat ditingkatkan. Begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim pada perusahaan telah diterapkan dengan baik. Hal tersebut juga didukung oleh adanya hubungan yang baik antar karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu juga adanya rasa tanggung jawab penuh yang diterapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan rasa kepercayaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sabilillah *et al* (2022), Ningsih (2021) dan Apriliani (2019) menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *teamwork* sangat berpengaruh untuk karyawan karena suasana kerja yang nyaman dan komunikasi yang lancar bisa menjadi semangat karyawan dalam bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Pengaruh *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel *reward* mempunyai nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0.05. Nilai koefisien regresi variabel *reward* sebesar 0.309. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang diberikan dan adanya apresiasi atau penghargaan oleh perusahaan pasti akan sangat diperlukan untuk menaikkan semangat kerja karyawan.

Hal tersebut dikarenakan dengan adanya reward yang diberikan maka karyawan akan bekerja secara maksimal dan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, dan mendapatkan pujian antar sesama rekan kerja maupun atasan, hal tersebut juga dapat menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sumarjati *et al* (2021), Rabbani *et al* (2021), Suhartini (2019) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jika suatu perusahaan dapat memberikan *reward* berupa promosi atau upah yang seharusnya didapatkan maka akan dengan senang nya karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pengaruh Punishment Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel *punishment* mempunyai nilai signifikan 0.087 lebih besar dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0.05. Nilai koefisien regresi variabel *punishment* sebesar 0.225. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan terjadi kesalahan yang merugikan perusahaan sudah sepatutnya diberikan hukuman yang setimpal supaya kesalahan tersebut tidak akan pernah terulang kembali.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa dengan adanya atau tidak penerapan *punishment* tidak memiliki pengaruh naik atau turunnya produktivitas kerja karyawan. Penerapan *punishment* pada perusahaan sebaiknya dibicarakan dahulu sebelum memberikan *punishment* dikarenakan terjadinya kesalahan pada pekerjaan belum tentu terjadi oleh karyawan itu sendiri melainkan bisa terjadi karena faktor lainnya dan perusahaan bisa memberikan keputusan terkait kesalahan yang terjadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kamal dan Tuwisna (2019) yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* (hukuman) yang diberikan suatu organisasi tidak membuat efek jera terhadap karyawan malah akan sebaliknya. Hal ini harus nya dipertimbangkan bagi perusahaan untuk memberikan hukuman karena kesalahan yang terjadi bukan hanya dari karyawannya melainkan faktor lainnya bisa saja terjadi.

PENUTUP

Teamwork secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau. Reward berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau. Punishment tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan teknisi Nissan PT. Wahana Wirawan Riau.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh peneliti, maka saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut: Bagi perusahaan, untuk variabel teamwork perlu adanya masukan dari perusahaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan dengan bekerja penuh dengan rasa tanggung jawab. Untuk variabel reward, perusahaan harus mampu memberikan bentuk reward yang berguna untuk masa depan karyawan dalam karir seperti karyawan diberi pelatihan/diklat untuk mengembangkan karir dalam perusahaan itu sendiri. Untuk variabel punishment, dalam memberikan punishment seharusnya dalam bentuk tindakan seperti pemotongan gaji/penurunan sesuai pelanggarannya yang dirasa sangat efektif untuk perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar peneliti menggunakan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu menambahkan variabel independen selain variabel yang telah diuji dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, semangat kerja, loyalitas kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Y. J., & Genita Lumintang, A. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1076–1088.
- Feby Misrah Kamal, T. G. T. (2019). Pengaruh Reward, Beban Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Besar. *Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 9(1), 1–10.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Michelle, N., Kentjana, P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT . Bank Central Asia Tbk .). *National Conference of Creative Industry*, 2622–7436.
- Muqoyyarah, L. (2018). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan. *Equilibrium*, 6(1), 95–100.
- Ni Ketut Apriliani, A. A. A. S. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6867–6886.
- Ni Made Dwi Priskilla, I. P. S. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies*, 01(1), 61–73.
- Rabbani, I. R., & Arwiyah, M. Y. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Axa Mandiri Financial Advisor Area Jakarta Cabang Gambir. *EProceedings of Management*, 8(4), 3715–3724.
- Rantotanio, A. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Karyamitra Budi Sentosa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Satria Sabilillah, Budi Wahono, M. K. A. B. S. (2022). Pengaruh Teamwork. Semangat Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Konveksi Manfaat). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 11(4), 80–85.
- Setiyo Ningsih, R. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta di Karanganyar. *Penelitian Dan Kajian Ilmiah*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini. (2019). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang-Banten. *ECo-Buss*, 1(3), 32–41.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42.
- Sumarjati, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Karyawan PT Unilever Indonesia TBK Jakarta Divisi Field Execution Management. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 35–44.
- Tohardi. (2017). Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 38(Supplement), S152.
- Yuslia, W. (2019). Analisis Structural Equation Modeling Pada Faktor Turnover Intention Dan Faktor Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Reward, Punishment Dan Job Embeddedness PT. Smart Andalan Hartindo - Medan. *Universitas Pembangunan Panca Budi*.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and

- professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risaalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.