

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN JAMINAN
SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PDAM KOTA SOLOK**

Rahmi Hayani Kaspul¹, Ida Nirwana², Rasidah Nasrah³

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin¹²³

e-mail: rahmi200421@gmail.com¹, idanirwana0904@gmail.com²,

rasidahnasrah82@gmail.com³

***Abstract** – Based on the initial survey in the form of direct interviews, there were no interpersonal awards in the form of recognition, status and souvenirs from the company given in the last 2 years and there were no promotions within the company because the company only needed employees who suited their job and already had a job description. each. Meanwhile, in providing guarantees, there are still honorary employees working at PDAM Solok City who have not been registered with BPJS Employment. The aim of the research is to find out the effect of giving awards and social security on employee work productivity at PDAM Kota Solok. This type of research uses descriptive with a quantitative approach. The data source used in this research is primary through distributing questionnaires regarding the provision of rewards and social security on employee work productivity. The sampling technique was carried out by total sampling, namely 76 people. The results of the research show that partially giving awards has a positive effect on work productivity, the calculated t value is greater than the t table, namely $4.146 > 1.9925$, and the significant value is $0.000 < 0.05$ and social security has a positive effect on work productivity, the calculated t value is also greater than t table is $3.024 > 1.9925$ and the value is not significant $0.000 < 0.05$. Based on the F test, the F_{count} value is 18.646 and the F_{table} value is 3.12. This states that simultaneously or simultaneously giving awards and social security has a positive effect on the work productivity of employees at PDAM Kota Solok.*

Keywords: Rewards, Social Security and Work Productivity.

PENDAHULUAN

Karyawan berperan aktif dalam aktivitas perusahaan dalam hal mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu perusahaan seharusnya memperhatikan kesejahteraan karyawan, secara umum perusahaan ingin memperoleh laba yang sebesar-besarnya untuk mencapai hal tersebut harus didukung dengan produktivitas kerja karyawan. Agar produktivitas meningkat sebesar-besarnya maka semua golongan masyarakat harus ikut bergerak seperti pemerintah, para pengusaha dan pekerja. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat, (Jayanti, 2019).

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang dapat mengarahkan, mengelola dan melaksanakan segala aktifitas perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, berarti tidak ada pula kegiatan dan tersebut. Oleh sebab itulah diperlukan cara dan upaya untuk mendorong atau merangsang setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang tugasnya masing-masing. Jika hal tersebut diabaikan maka dapat dipastikan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan bagian penting yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya melainkan adanya usaha dari perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang suatu keberhasilan. Perusahaan akan terus berusaha untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan kepada para karyawan. Penghargaan (reward) merupakan balasan jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerja, penghargaan bukan sekedar hak dan kewajiban tetapi yang terpenting adalah daya dorong dan semangat untuk bekerja yang diwujudkan melalui usaha tertentu, diyakini bahwa individu akan termotivasi oleh harapan yang akan datang, sehingga beberapa orang melakukan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu sistem reward (penghargaan) harus didesain untuk menghargai perilaku karyawan yang memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, (Thomas, 2021).

Diberikannya reward (penghargaan) pada karyawan dapat mendorong karyawan merasa tenang dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat memperbesar tingkat produktivitas. Reward (penghargaan) dapat menjadi daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena bisa mendapat imbalan yang memuaskan kebutuhannya. Imbalan ini diharapkan diberikan organisasi dalam usaha untuk menghargai karyawan atau dengan kata lain organisasi memberikan bentuk-bentuk jaminan dalam usaha untuk membuat karyawan merasa “dimanusiakan”, (Fajar, 2018).

Selain pemberian reward (penghargaan), hal lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah memberikan jaminan sosial yang merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan

mekanisme asuransi sosial. Dengan adanya Jaminan sosial tenaga kerja dapat membuat karyawan merasa dirinya diharga dan dilindungi hak-haknya disegala macam situasi sehingga dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Program jaminan sosial tenaga kerja berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Pensiun (JP). Diberikannya jaminan sosial kepada karyawan merupakan suatu bentuk agar para karyawan merasa aman dan tenang dalam bekerja. Jika karyawan sudah merasa aman dan tenang maka akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, (Yuliana, 2018).

Program jaminan sosial tenaga kerja dapat memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan atau pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu. Produktivitas kerja ditentukan oleh sejauhmana pekerja dapat bekerja secara maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja nasional. Tantangan yang muncul di sini yaitu sejauhmana undang-undang tersebut dilaksanakan dengan baik dan semestinya untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja pekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan survey awal berupa wawancara langsung kepada karyawan PDAM Kota Solok, ditemukan suatu fenomena tidak adanya pemberian penghargaan interpersonal dalam bentuk pengakuan, status dan pemberian cindramata dari perusahaan yang diberikan dalam 2 tahun terakhir dan tidak adanya pemberian promosi jabatan dalam perusahaan karena perusahaan hanya membutuhkan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya serta sudah mempunyai job description nya masing-masing. Sedangkan dalam pemberian jaminan masih ada karyawan honorer yang bekerja pada di PDAM Kota Solok yang belum didaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan. Padahal BPJS Ketenagakerjaan sangat penting untuk memberi kepastian perlindungan bila terjadi hal-hal yang mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan memasuki usia lanjut/pensiun. Selain itu ketika kesejahteraan tenaga kerja tersebut diberikan akan berdampak pada hasil produktifitas yang tinggi pula. Produktivitas kerja sangat erat kaitannya dengan situasai dan kondisi organisasi, apabila dalam perusahaan keadaannya sesuai dengan harapan karyawan, maka akan menimbulkan suasana yang akan meyenangkan karyawan, sehingga karyawan akan mereasa puas dan betah untuk bekerja pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan objek penelitian ini adalah di PDAM Kota Solok yang beralamat di Jl. Cindur Mato Pandan Kota Solok. Objek dalam penelitian ini Karyawan di PDAM Kota Solok.

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif dipilih karena dalam penelitian ini melakukan gambaran secara luas terhadap obyek kemudian dilakukan analisis terhadap permasalahan yang ada.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PDAM Kota Solok

yang berjumlah 76 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel yaitu menggunakan total sampling, dimana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel sebagaimana yang dikutip dari buku Sugiyono (2010:73), sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 76 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan, (kuisisioner/angket) tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner yang dibuat dalam bentuk skala likert, Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel independen digunakan kuesioner penelitian ini dengan menggunakan skala likert, yaitu skor 5, (SS = sangat setuju), skor 4, (S = setuju), skor 3, (RR = Ragu - Ragu), skor 2, (TS = tidak setuju) dan skor 1, (STS = sangat tidak setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.236	5.231		3.909	.000
X1	.528	.143	.365	4.146	.000
X2	.353	.123	.290	3.024	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 1 diketahui kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b1 variabel Pemberian penghargaan sebesar 0,528, nilai b2 variabel Jaminan sosial sebesar 0,353 dan nilai konstanta (a) adalah 10,236, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,236 + 0,528 X_1 + 0,353 X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat dianalisis sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 10,236 artinya jika Pemberian penghargaan (X_1), Jaminan sosial (X_2) sama dengan 0 maka Produktivitas kerja Karyawan (Y) sudah ada sebesar 10,236 satuan. Artinya pemberian penghargaan dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
- Nilai koefisien Pemberian penghargaan sebesar 0,528 adalah positif. Hal ini menunjukkan Pemberian penghargaan (X_1) terjadi peningkatan 1 satuan dengan asumsi Jaminan sosial (X_2) bernilai tetap atau nol, maka Produktivitas kerja Karyawan meningkat sebesar 0,528 satuan. Artinya pemberian penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
- Nilai koefisien Jaminan sosial sebesar 0,353 adalah positif. Hal ini menunjukkan Jaminan sosial (X_2) terjadi peningkatan 1 satuan dengan asumsi Pemberian penghargaan (X_1) bernilai tetap atau nol, maka Produktivitas kerja Karyawan meningkat sebesar 0,353 satuan. Artinya jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,559	5.43593

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Tabel 2 di atas merupakan hasil pengolahan data untuk melihat hasil uji koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini. Diketahui bahwa nilai *R Square* diperoleh 0,579 atau 57,9%. Artinya sekitar 57,9% Produktivitas kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pemberian penghargaan dan Jaminan sosial dan sisanya sebesar 42,1% diterangkan oleh variabel lain seperti pelatihan dan motivasi karyawan. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 57,9%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen mempunyai korelasi yang kuat.

**Tabel 3. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.451	5.231		3.909	.000
	X1	.468	.143	.365	4.146	.000
	X2	.283	.123	.290	3.024	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan sebagai berikut :

1. Pemberian penghargaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai *t* hitung $4,146 > t$ tabel $1,9925$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Pemberian penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima artinya pemberian penghargaan pada karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatnya produktivitas kerja karyawan PDAM Kota Solok
2. Jaminan sosial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Nilai *t* hitung $3,024 > t$ tabel $1,9925$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_2) dalam penelitian ini diterima artinya jaminan sosial pada karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatnya produktivitas kerja karyawan PDAM Kota Solok.

Tabel 4. Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.293	2	260.646	18.646	.000 ^a
	Residual	2511.696	85	29.549		
	Total	3032.989	87			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada Tabel diatas memperlihatkan nilai F-hitung sebesar 18,646 dengan Sig adalah 0,000. Dengan mencari pada F-tabel, dengan df1= 2 dan df2= 86, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,12. Dengan kondisi dimana F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($18,646 > 3,12$) dengan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulan dapat diambil adalah Pemberian penghargaan dan Jaminan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok.

Hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan secara teoritis dan empiris tentang pengaruh Pemberian penghargaan, dan Jaminan sosial terhadap Produktivitas kerja Karyawan diketahui bahwa Pemberian penghargaan dan Jaminan sosial berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok dan secara simultan maupun secara parsial Pemberian penghargaan dan Jaminan sosial berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok.

1. Hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diperoleh persamaan regresinya $Y = 10,236 + 0,528 X_1 + 0,353 X_2$ dimana $a = 10,236$, $b_1 = 0,528$, dan $b_2 = 0,353$ hal ini menggambarkan bahwa pemberian penghargaan, dan Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok. Apabila terjadi peningkatan pemberian penghargaan sebesar 1 satuan maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,528 satuan dan terjadi peningkatan jaminan sosial sebesar 1 satuan maka Produktivitas kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,353 satuan di PDAM Kota Solok.
2. Hasil nilai angka R^2 (*R square*) sebesar 0,579 atau 57,9% hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan (X_1), dan Jaminan sosial (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok sebesar 57,9%. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pelatihan dan motivasi karyawan yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya dapat disimpulkan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen mempunyai korelasi yang kuat
3. Pengaruh Pemberian penghargaan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok dengan angka koefisien sebesar 0,528 dan Nilai t hitung sebesar 4,146 dan t tabel 1,9925 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya t hitung $4,146 > t$ tabel 1,9925 berarti Pemberian penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima artinya pemberian penghargaan pada karyawan memiliki

kontribusi yang besar dalam meningkatnya produktivitas kerja karyawan PDAM Kota Solok

4. Pengaruh Jaminan sosial terhadap Produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok dengan angka koefisien sebesar 0,353 dan Nilai t hitung sebesar 3,024 dan t tabel 1,9925 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya $t \text{ hitung } 3,024 > t \text{ tabel } 1,9925$ berarti Jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima artinya jaminan sosial pada karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatnya produktivitas kerja karyawan PDAM Kota Solok
5. Pengaruh Pemberian penghargaan dan Jaminan sosial berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja Karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,646 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,12. Artinya dari hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ $18,646 > 3,12$ ini menyatakan bahwa secara bersamaan atau simultan Pemberian penghargaan dan Jaminan sosial berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima artinya pemberian penghargaan dan jaminan sosial pada karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatnya produktivitas kerja karyawan PDAM Kota Solok

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo Imam Sapto (2021), yang menunjukkan secara bersamaan atau simultan Pemberian penghargaan dan Jaminan sosial berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja Karyawan pemerintah.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diperoleh persamaan regresinya $Y = 10,236 + 0,528 X_1 + 0,353 X_2$ dimana $a = 10,236$, $b_1 = 0,528$, dan $b_2 = 0,353$ hal ini menggambarkan bahwa pemberian penghargaan, dan Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan dimana Produktivitas kerja Karyawan sudah ada sebesar 10,236 dan apabila terjadi peningkatan pemberian penghargaan sebesar 1 satuan maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,528 satuan dan terjadi peningkatan jaminan sosial sebesar 1 satuan maka Produktivitas kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,353 satuan di PDAM Kota Solok.
2. Hasil nilai angka R^2 (*R square*) sebesar 0,579 atau 57,9% hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan (X_1), dan Jaminan sosial (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok sebesar 57,9%. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pelatihan dan motivasi karyawan yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,146 > 1,9925$, dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh Pemberian penghargaan terhadap Produktivitas kerja Karyawan di Honorer di PDAM Kota Solok.
4. Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitungnya juga lebih besar dari t tabel yaitu $3,024 > 1,9925$ dan nilai tidak signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh Jaminan sosial terhadap Produktivitas kerja Karyawan di Honorer di PDAM Kota Solok.

5. Berdasarkan dari uji F tentang pengaruh Pemberian penghargaan dan Jaminan sosial berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja Karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,646 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,12. Artinya dari hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,646 > 3,12$) ini menyatakan bahwa secara bersamaan atau simultan Pemberian penghargaan dan Jaminan sosial berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Solok.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Zulva Adi & Sri Langgeng Ratnasari. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan pada Perbankan Syariah Di Kota Batam. *Etikonomi*. Volume 14, No.1, April 2015. Hal 35 – 50. E-ISSN: 2461-0771.
- Asyhadie, Zaeni. (2017). *Aspek-Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Bambang Kussriyanto. (2016). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Edisi II. Jakarta: Penerbit LPPM dan PT. Pusataka Binaan.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fajar, Harini. (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt Difa Kreasi Di Cikarang – Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis - Vol 9 No 1 Maret 2018*.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014.) *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H.M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jayanti (2019). Peran reward dan punishment dalam rangka peningkatan produktivitas kerja pegawai Bank (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang) Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Kadarisman, M., (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Kusmindari, Desi dan Andang Aprianto, (2018). ” Produktivitas dan Pengukuran Kerja Proses Produksi,” dalam *Jurnal Ilmiah Tekno Vol. VI, h. 91*.
- Maulana, Rukmini. (2020). “Pengaruh Jaminan sosial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyer”. *Jurnal Manajemen*. ISSN 1412-629X. 17(2) : 49-60.
- Mulyono. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Nasution, A.H. (2016). *Manajemen Industri*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho, Arianto (2020), Pengaruh Penghargaan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Vol 11, No 02, Oktober 2020*.
- Sastrohadiwiriyo, Siswanto B. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Septeria Noor Yuliannisa, Gerilyansyah Basrindu dan Anhar Yani, (2018). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Jurnal*. Vol 2 No. 1 – Januari 2018.
- Simanjuntak, Payaman J. (2014). *Produktivitas Kerja : Pengertian dan Ruang lingkupnya*.

- Bandung: Prisma.
- Sinungan. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Banjarmasin: Bumi Aksara.
- Shindi Suryani, Afni Yeni, Ida Nirwana (2023) Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengembangan Usaha Masyarakat di Kelurahan Kubang Sirakuk Selatan Kota Sawahlunto (Studi Kasus Masyarakat Kelurahan Kubang Sirakuk Selatan Kota Sawahlunto). *Mri Jurnal Manajemen Riset Inovasi* Vol. 1 No.1 Januari 2023.
- Soepomo, Imam, 2018. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharni, Sri, K. & Riadi, A. (2018). Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-8.
- Sutrisno, Edi. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Suwanto, (2017). Pengaruh Jaminan Sosial dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tirta Varia Inti Pratama. *PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis* Vol. 2 No. 3 Mei 2017.
- Thomas, Alfin. (2021). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang Kendari. *Jurnal Sultra Journal of Economic and Business* Volume 2 Nomor 2, Edisi Oktober 2021.
- Yasmen, Kevin, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang, (2021), Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo, *Jurnal EMBA*, vol. 3, no. 2, Juni, hal. 884-895.
- Yuliana, Putri Dewi. (2018). Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial (BPJS) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, Vol.6 No.1, Januari – Juni 2018.