



Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bahtera Energi Samudera Tuah di Jakarta Selatan

Fina Aulia, Sigit Purnomo

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

finaaulia75@gmail.com, dosen02152@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bahtera Energi Samudera Tuah di Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 152 orang, dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t hitung sebesar 9,966 > t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t hitung sebesar 4,670 > t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai F hitung sebesar 275,473 > F tabel sebesar 2,77 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bahtera Energi Samudera Tuah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan reward dan punishment yang tepat dapat menjadi salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Reward, Punishment, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of reward and punishment on employee work productivity at PT Bahtera Energi Samudera Tuah in South Jakarta. The research method used was quantitative. The research population consisted of 152 employees, with the sample determined using the Slovin formula at a 10% margin of error, resulting in 60 respondents. Data were collected through questionnaires to obtain the information required for the study. Data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing through t-test and F-test. The results showed that reward had a positive and significant effect on work productivity, with a t-value of 9.966 > t-table value of 2.002 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Punishment also had a positive and significant effect on work productivity, with a t-value of 4.670 > t-table value of 2.002 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, reward and punishment had a significant effect on work productivity, with an F-value of 275.473 > F-table value of 2.77 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, reward and punishment simultaneously have a significant effect on employee work productivity at PT Bahtera Energi Samudera Tuah. These findings indicate that the appropriate implementation of reward and punishment can be one of the company's efforts to improve employee work productivity. The implementation of these two factors is expected to support employees in achieving better productivity and contribute to the achievement of organizational goals.

Keywords: Reward, Punishment, Work Productivity

1. Pendahuluan

Perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Persaingan bisnis yang ketat menuntut setiap organisasi untuk terus meningkatkan efisiensi operasional dan daya saingnya. Sektor industri transportasi laut dan energi, khususnya, mengalami perkembangan pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan logistik dan distribusi energi nasional. Dalam kondisi ini, perusahaan dituntut tidak hanya memiliki teknologi dan modal yang memadai, tetapi juga sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, profesional, dan memiliki produktivitas tinggi. SDM yang berkinerja optimal menjadi aset strategis bagi perusahaan dalam mencapai

target operasional dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan Sebagai bagian dari sektor transportasi laut dan energi, perusahaan seperti PT Bahtera Energi Samudera Tuah dituntut untuk memastikan kualitas layanan serta keandalan operasional armadanya. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada armada dan infrastruktur, tetapi juga pada pengelolaan SDM yang efektif. Karyawan yang termotivasi dan memiliki disiplin kerja tinggi akan mendorong produktivitas, mengurangi kesalahan operasional, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang tepat, termasuk pemberian *reward* dan penerapan *punishment*, menjadi sangat penting dalam memacu kinerja karyawan.

PT Bahtera Energi Samudera Tuah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengangkutan laut, berlokasi di Jakarta Selatan, dan saat ini mayoritas sahamnya telah diakuisisi oleh PT Trans Power Marine Tbk. Perusahaan ini memiliki peran strategis dalam mendukung distribusi energi dan logistik nasional melalui layanan pengangkutan yang handal dan efisien. Sebagai perusahaan yang tengah berkembang, PT Bahtera Energi Samudera Tuah menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas kerja karyawannya, terutama dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat dan tuntutan operasional yang kompleks. Salah satu fenomena utama yang dihadapi oleh PT Bahtera Energi Samudera Tuah adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui manajemen.

reward dan *punishment* yang efektif. Beberapa kendala yang muncul antara lain adalah tingkat motivasi karyawan yang beragam, adanya ketidaksesuaian antara penghargaan dan kontribusi karyawan, serta penerapan sanksi yang belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja. Fenomena ini menunjukkan pentingnya penelitian untuk memahami pengaruh pemberian *reward* dan penerapan *punishment* terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi SDM yang mampu mendorong kinerja optimal dan keberlanjutan bisnis.

Produktivitas karyawan PT Bahtera Energi Samudera Tuah dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya adalah penerapan *reward* dan *punishment* dalam lingkungan kerja. *Reward* yang diberikan secara tepat kepada karyawan yang disiplin dan berprestasi diyakini dapat meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas kerja, sementara penerapan *punishment* berfungsi untuk menegakkan disiplin bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan. Produktivitas karyawan yang tinggi sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan operasional pengangkutan laut dan energi secara efektif, terutama mengingat kompleksitas tugas dan target kerja yang harus dicapai setiap tahunnya.

Selain itu penulis mendapatkan informasi sebagai bahan pendukung mengenai PT Bahtera Energi Samudera Tuah adapun sebagai berikut :

Tabel 1. Data Primer PT Bahtera Energi Samudera Tuah

Bidang Usaha	Status Kepemilikan	Alamat Kantor	Afiliasi
Jasa pengangkutan laut, termasuk usaha persewaan angkutan laut berikut operatornya.	Merupakan perusahaan tertutup (sebelum diakuisisi mayoritas sahamnya). Saat ini, 65% sahamnya dimiliki oleh PT Trans Power Marine Tbk.	Perusahaan ini beroperasi terkait dengan induk perusahaannya yang beralamat di: c/o PT Energi Samudra Logistic, Equity Tower, Lantai 43, Unit F-G, SCBD Lot 9, Jalan Jenderal Sudirman 52-53, Kelurahan Senayan, Jakarta Selatan, 1219	Merupakan bagian dari grup yang dikendalikan oleh PT GS dan memiliki hubungan afiliasi dengan PT Trans Power Marine Tbk (TPMA) dan PT Patin Resources (PR).

Sumber : PT Bahtera Energi Samudera Tuah, 2026

Seiring dengan pertumbuhan perusahaan dan peningkatan jumlah proyek, evaluasi terhadap produktivitas karyawan menjadi aspek penting untuk menilai efektivitas manajemen SDM dan kebijakan *reward-punishment*. Berikut adalah data produktivitas karyawan PT Bahtera Energi Samudera Tuah dari tahun 2022 hingga 2024, yang mencerminkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan mendukung pencapaian target perusahaan:

Tabel 2. Data Produktivitas Karyawan PT Bahtera Energi Samudera Tuah Tahun 2023 – 2025

Tahun	Jumlah Proyek/Operasional	Jumlah Tugas Selesai Tepat Waktu	Produktivitas (%)
2023	320	290	90.63%
2024	340	300	88.24%
2025	360	310	86.11%

Sumber: Data internal PT Bahtera Energi Samudera Tuah, 2026

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa produktivitas karyawan PT Bahtera Energi Samudera Tuah dari tahun 2023 hingga 2025 menunjukkan tren penurunan meskipun jumlah karyawan dan proyek meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2023, produktivitas karyawan mencapai 90,63% dengan 148 karyawan yang menyelesaikan 290 dari 320 proyek tepat waktu. Produktivitas menurun menjadi 88,24% pada tahun 2024 dengan 150 karyawan yang menyelesaikan 300 dari 340 proyek, dan semakin menurun menjadi 86,11% pada tahun 2025 dengan 152 karyawan yang menyelesaikan 310 dari 360 proyek. Penurunan produktivitas ini mengindikasikan adanya masalah dalam pengelolaan karyawan, khususnya terkait penerapan *reward* dan *punishment*. Rendahnya produktivitas karyawan meskipun jumlah karyawan bertambah menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan sanksi yang ada belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja kerja. Selain itu adapun data tabel produktivitas kerja pada PT Bahtera Energi Samudera Tuah sebagai berikut :

Tabel 3. Data Produktivitas Kualitas pada PT Bahtera Energi Samudera

No	Divisi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Rata-rata (%)	Keterangan
		2023 (%)		2024 (%)		2025 (%)			
1	Produksi	85	87	83	84	80	78	83	Stabil
2	Administrasi	86	85	84	82	82	80	82,3	Hampir Mencapai
3	Teknisi	82	81	80	78	78	75	78	Perlu Peningkatan
4	Quality Control (QC)	89	88	87	86	85	84	86	Peningkatan
5	Logistik	80	76	78	74	76	72	74	Perlu Peningkatan
6	HRD	88	87	85	84	83	82	84,3	Hampir Mencapai
7	Kuangan & Akuntansi	92	91	90	90	88	88	89,6	Peningkatan

Sumber : PT Bahtera Energi Samudera Tuah, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan PT Bahtera Energi Samudera Tuah belum sesuai dengan harapan dan masih banyak perlu peningkatan serta perlu ada perbaikan mendalam mengenai produktivitas tersebut agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik dan berjalan sesuai dengan harapan

Reward merupakan salah satu faktor yang memengaruhi disiplin dan produktivitas karyawan. *Reward* adalah hadiah, penghargaan, atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Pemberian *reward* mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan, baik dalam lingkup individu maupun kelompok kerja, karena dapat memacu motivasi karyawan untuk lebih disiplin dan giat dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya sistem *reward*, diharapkan terjadi peningkatan

kedisiplinan karyawan, yang secara langsung akan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih tinggi. Menurut Wibowo (2021), manfaat dari sistem penghargaan adalah memotivasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar lebih disiplin dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Di PT Bahtera Energi Samudera Tuah, jumlah karyawan mencapai sekitar 152 orang yang tersebar di seluruh bagian perusahaan. Perusahaan menerapkan sistem *reward* yang memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi dan kedisiplinan tinggi. Dengan demikian, penerapan *reward* menjadi strategi penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan. Bentuk-bentuk *reward* yang diberikan kepada karyawan seperti upah, kenaikan gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal dan promosi. Adapun jenis *reward* yang disediakan perusahaan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Data Reward Karyawan PT Bahtera Energi Samudera Tuah Tahun 2025

Jabatan	Jumlah	Jenis Reward					
		Upah	Kenaikan Gaji	Insentif	Tunjangan	Penghargaan Interpersonal	Promosi
Manajemen	8	2	1	-	1	1	1
Administrasi	33	5	3	2	2	2	1
Keuangan	16	3	2	1	1	1	1
Operasional (Operator)	72	10	6	5	3	2	1
Keamanan (Security)	13	2	1	1	-	1	-
Cleaning Service	10	1	-	1	-	1	-
Jumlah	152	23	13	10	7	8	4

Sumber: Data internal PT Bahtera Energi Samudera Tuah, 2026

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa sistem *reward* di PT Bahtera Energi Samudera Tuah pada tahun 2024 lebih banyak diberikan kepada bagian operasional dengan total 99 *reward*, mengingat jumlah karyawan di bagian ini juga paling banyak, yaitu 72 orang. Sementara itu, bagian manajemen memperoleh 14 *reward*, administrasi 48 *reward*, keuangan 25 *reward*, keamanan (*security*) 18 *reward*, dan *cleaning service* hanya 13 *reward*. Bentuk *reward* yang diberikan perusahaan beragam, meliputi upah, kenaikan gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, hingga promosi. Meskipun jumlah penerima *reward* mencapai 65 orang dari 152 karyawan, hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian besar karyawan yang belum tersentuh sistem penghargaan. Kondisi ini dapat menjadi permasalahan, karena distribusi *reward* yang belum merata berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan kedisiplinan, dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Selain *reward*, perusahaan juga harus memberikan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang malas, lalai, atau melanggar aturan dalam bekerja. *Punishment* digunakan perusahaan sebagai bentuk pengendalian agar perilaku karyawan tetap terarah dan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan dapat diminimalisir. Dengan adanya *punishment*, kesadaran karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dapat lebih terawasi sehingga kedisiplinan kerja dapat terjaga. Penerapan *punishment* tidak dimaksudkan untuk membatasi ruang gerak karyawan dalam mengembangkan potensi dirinya, tetapi justru membantu mengarahkan agar setiap karyawan dapat bekerja sesuai standar perusahaan dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam praktiknya, sanksi diberikan kepada karyawan yang melakukan kelalaian, pelanggaran tata tertib, maupun tindakan yang merugikan perusahaan. Jika *reward* merupakan bentuk pendekatan positif, maka *punishment* adalah bentuk kontrol negatif. Namun demikian, jika *punishment* diterapkan secara tepat dan bijaksana, hal ini dapat menjadi alat perangsang bagi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Adapun bentuk *punishment* yang diterapkan PT Bahtera Energi Samudera Tuah sebagai tindak lanjut atas penegakan disiplin dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Data Punishment Karyawan PT Bahtera Energi Samudera Buah Tahun 2023-2025

Tahun	Hukuman Ringan	Hukuman Sedang	Hukuman Berat
2025	11	6	6
2024	9	8	7
2023	12	7	9

Sumber: Data internal PT Bahtera Energi Samudera Buah, 2026

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2025 hukuman ringan sebanyak 11 kali, hukuman sedang sebanyak 6 kali dan hukuman berat sebanyak 6 kali, dan juga pada tahun 2024 hukuman ringan sebanyak 33 kali, hukuman sedang sebanyak 8 kali dan hukuman berat sebanyak 7 kali, pada tahun 2023 hukuman ringan sebanyak 12 kali, hukuman sedang sebanyak 7 kali dan hukuman berat sebanyak 9 kali.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat dilihat bahwa *reward* dan *punishment* merupakan instrumen penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Reward* berfungsi sebagai dorongan positif yang mampu mengalihkan motivasi karyawan dari kepentingan pribadi menuju kepentingan organisasi. Sebaliknya, *punishment* hadir sebagai bentuk kontrol yang mengingatkan karyawan akan konsekuensi dari kelalaian atau pelanggaran aturan. Dengan demikian, kombinasi penerapan *reward* dan *punishment* diharapkan dapat membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif

Penerapan *reward* dan *punishment* di PT Bahtera Energi Samudera Buah menunjukkan adanya dinamika dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dari sisi *reward*, meskipun berbagai bentuk penghargaan telah diberikan, distribusinya yang belum merata berpotensi menimbulkan rasa ketidakpuasan di kalangan karyawan. Sementara itu, dari sisi *punishment*, masih tingginya jumlah pelanggaran seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, hingga pelanggaran berat seperti pencurian dan penyalahgunaan jabatan menunjukkan adanya kelemahan dalam kesadaran disiplin maupun efektivitas sistem pengawasan. Fenomena ini menandakan perlunya evaluasi lebih mendalam terhadap implementasi *reward* dan *punishment* agar benar-benar mendukung peningkatan kinerja. Berdasarkan masalah tersebut, Peneliti ingin melakukan penelitian **“Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja pada PT Bahtera Energi Samudera Buah di Jakarta Selatan”**.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2020:13). Lebih lanjut Sugiyono (2021:18) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2021:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bahtera Energi Samudera Buah Jakarta Selatan.

Menurut Sugiyono (2022:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Bahtera Energi Samudera Buah Jakarta Selatan sebanyak 152 karyawan

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022:116). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik rumus Slovin yang terdapat di Non-Probability Sampling. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Dimana:

n = ukuran sampel N = Populasi

d = taraf nyata atau batas kesalahan

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{\frac{1 + N d^2}{152}} \\
 &= \frac{152}{1 + 152 (0.1)^2} \\
 &= \frac{152}{1 + 152 (0.01)} \\
 &= \frac{152}{2.52}
 \end{aligned}$$

= 60,3, Maka dibulatkan menjadi sampel pada penelitian ini 60 Orang.

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2022:308) “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian.

Analisis data merupakan kegiatan menganalisis setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel, mantabulasi, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 9,037 + 0,843X_1$. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel *Reward* (X_1) sebesar 0,933 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel *Reward* (X_1) secara parsial terhadap Produktivitas kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,870, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 87% variabel *Reward* (X_1) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Produktivitas kerja (Y) dan sisanya sebesar 13% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (9,966 > 1,672). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dengan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* terhadap Produktivitas kerja.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Faza Adhima Suratman, Risma Fitriani (2023) Jurnal STRING Vol 8 No ,1 (2023) Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Dan Penentuan Bobot Skala Prioritas Reward. Variabel *reward* intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja pada PT. XYZ. Sedangkan hasil penelitian mengenai penentuan bobot prioritas *reward* menunjukkan bahwa kriteria pengembangan diri menjadi kriteria *reward* yang paling diharapkan oleh karyawan dengan bobot prioritas sebesar 0,39 atau 39%.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 12,204 + 0,796X_2$. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel *Punishment* (X_2) sebesar 0,862 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel *Punishment* (X_2) secara parsial terhadap Produktivitas kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,743, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74,3% variabel *Punishment* (X_2) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Produktivitas kerja (Y) dan sisanya sebesar 25,7% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif t hitung $> t$ tabel atau (4,670 $> 1,672$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Punishment* terhadap Produktivitas kerja. Hal tersebut sejalan dengan Andi Putra (2020) Jurnal Manajemen Bisnis Vol 2, No,3 (2020) Pengaruh Punishment Terhadap produktivitas karyawan Kelurahan Tanah 600. Kecamatan Medan Marelan. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang dan signifikan antara variabel Punishment dengan produktivitas karyawan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis korelasi $\hat{Y} = -4,713 + 1,103X$, persamaan garis korelasi ini menjelaskan bahwa jika faktor Punishment meningkat sebesar satu unit maka produktivitas karyawan juga akan meningkat sebesar 1,103+ (-4,713) =(-3,61) satuan.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 7,170 + 0,613 X_1 + 0,293 X_2$ artinya, Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) sebesar 0,952 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya

bahwa tingkat hubungan antara variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**. Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,906, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,6% variabel *Reward* (X_1) dan Variabel *Punishment* (X_2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Produktivitas kerja (Y) dan sisanya sebesar 9,4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 275,473 sedangkan F tabel (α 0,05) untuk $n = 57$ sebesar 2,77. Jadi F hitung $>$ dari F tabel (α 0,05) atau $275,473 > 2,77$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y).

Hal tersebut sejalan dengan Shellina Ayu Andani, Endang Suprpti (2025) Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara. Vol 2 No 4 (2025) Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Di Kota Tangerang Selatan. Hasil uji F menunjukkan F hitung = 110,880 $> F$ tabel = 3,18 dengan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Koefisien korelasi simultan sebesar 0,900 (sangat kuat) dan determinasi sebesar 81%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut: 1). Maka dapat disimpulkan bahwa, diperoleh nilai positif t hitung $> t$ tabel atau ($9,966 > 1,672$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dengan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* terhadap Produktivitas kerja, 2). Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa nilai positif t hitung $> t$ tabel atau ($4,670 > 1,672$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Punishment* terhadap Produktivitas kerja, 3). Berdasarkan perhitungan pada uji ANOVA dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 275,473 sedangkan F tabel (α 0,05)

untuk $n = 57$ sebesar 2,77. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $275,473 > 2,77$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y), 4). Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: 1). Faktor-faktor yang mempengaruhi penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas kerja. sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja, 2). Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya, 3). Keterbatasan waktu dalam pelaksanaan penelitian ini menyebabkan proses pengumpulan data dilakukan dalam periode yang relatif singkat, sehingga belum dapat menggambarkan kondisi yang terjadi secara menyeluruh dalam jangka panjang. Selain itu, keterbatasan waktu juga membatasi peneliti dalam melakukan pengamatan yang lebih mendalam terhadap variabel yang diteliti.

Reference

1. Abdullah, A. (2020). *Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance*. Semarang.
2. Afandi, M., & Erdayani, R. (2022). *Pengantar Teori Pembangunan*. Yogyakarta. Bangun, Wilson. (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga. Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Yogyakarta : Gava Media
3. Firmansyah. (2020). *Komunikasi Pemasaran*. Pasuruan: CV.Penerbit Qiara Media. Bandung.
4. Hasan, S. (2023). *Model & Pendekatan Pembelajaran Inovatif* (Teori dan Aplikasi) (T. Abdullah (ed.); 1st ed.). Yogyakarta: CV Lintas Nalar.
5. Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
6. Hasibuan, Malayu S.P, (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
7. Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, (2020), "Manajemen Personalialia", Edisi Keempat, BPFE UGM, Yogyakarta.
8. Mangkunegara (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
9. Manullang (2022). *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia. Jakarta. Marwansyah, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta. Mathis (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Jakarta: Salemba Empat.
10. Nugroho (2020). *Kebijakan Publik di Negara-Negara Berkembang*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar
11. Rismayanti (2019). *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
12. Rivai, Veithzal. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
13. Robbins dan Coulter dalam Tasmin, dkk (2020). *Manajemen*, Edisi Sepuluh, Jakarta: Erlangga
14. Sadili (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia. Safroni (2022). *Manajemen dan Reformasi pelayanan publik*.
15. Sailendra, (2022). *Langkah-langkah praktis membuat Standar Operasional Prosedur*. Yogyakarta : Idea Publishing
16. Santoso (2022). *SPSS Versi 24 Cetakan Kedua*: Gramedia, Jakarta.
17. Schuler (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21*. Jakarta: Erlangga.
18. Sofyandi (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Stoner (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:CV. Alfabeta.
19. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian* (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D), Bandung: Alfabeta.
20. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
21. Suherman (2022). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
22. Sutrisno (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
23. Sutrisno (2020). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Edisi 2), Jakarta: PT. Bumi Aksara.