

## Pengaruh Tidak Adanya *Reward* dan Adanya *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Haleyora Powerindo yang Ditempatkan di PT. Bank Sumut Pusat Medan

*The Effect of the Absence of Rewards and the Presence of Punishment on the Work Productivity of PT Haleyora Powerindo Employees Assigned to PT Bank Sumut Head Office Medan*

Fahri Alamsyah<sup>1</sup>, Hablil Ikhwana<sup>2</sup>, Yuni Andri Ekawati<sup>3</sup>, Suwanda Putra<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Alwashliyah

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received 10 October 2026

Revised 15 October 2026

Accepted 17 October 2026

Available online 22 October 2026

#### Keywords

Reward, Punishment, and Work Productivity.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of reward and punishment on the work productivity of PT Haleyora Powerindo employees assigned to PT Bank Sumut Head Office Medan. The study employed a quantitative research method using reliability analysis, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results produced the following regression equation:  $Y = 4.820 + 0.292X_1 + 0.596X_2 + e$ , indicating that reward ( $X_1$ ) and punishment ( $X_2$ ) have a positive effect on employee work productivity. Partially, the reward variable has a significant effect on work productivity, as evidenced by a  $t$ -value of 3.051, which is greater than the  $t$ -table value of 1.989. Likewise, the punishment variable also shows a significant effect on work productivity, with a  $t$ -value of 6.121, exceeding the  $t$ -table value of 1.989. Simultaneously, both variables were proven to have a significant effect on employee work productivity, as indicated by the  $F$ -value of 32.893, which is greater than the  $F$ -table value of 3.11. Therefore, the research hypothesis is accepted. The contribution of reward and punishment to employee work productivity is 44.8%, while the remaining 55.2% is influenced by other factors not examined in this*

*study. These findings indicate that the implementation of reward and punishment systems plays an important role in improving employee productivity.*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja pegawai PT Haleyora Powerindo yang ditempatkan di PT Bank Sumut Pusat Medan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi  $Y = 4,820 + 0,292X_1 + 0,596X_2 + e$ , yang menunjukkan bahwa reward ( $X_1$ ) dan punishment ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Secara parsial, variabel reward berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $t$  hitung 3,051 lebih besar dari  $t$  tabel 1,989. Demikian pula, variabel punishment menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai  $t$  hitung 6,121 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,989. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung 32,893 yang lebih besar dari  $F$  tabel 3,11, sehingga hipotesis penelitian diterima. Besarnya kontribusi reward dan punishment terhadap produktivitas kerja mencapai 44,8%, sedangkan 55,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem penghargaan dan sanksi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

### PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya produktivitas kerja pegawai sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi produktivitas yang dimiliki pegawai, semakin besar pula peluang perusahaan untuk berkembang dan bersaing di tengah persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi yang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja,

salah satunya melalui penerapan sistem *reward* dan *punishment*. Sistem tersebut dianggap mampu memengaruhi perilaku, motivasi, serta semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi, kontribusi, atau keberhasilan yang dicapai dalam pekerjaan. Penghargaan ini dapat berupa materi maupun nonmateri, seperti bonus, insentif, promosi jabatan, sertifikat penghargaan, ataupun pujian dari pimpinan. Pemberian reward diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja, menumbuhkan rasa bangga terhadap pekerjaan, serta mendorong pegawai untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, reward juga dapat menjadi contoh positif bagi pegawai lain untuk berusaha mencapai prestasi serupa. Dengan adanya penghargaan yang adil dan proporsional, pegawai akan merasa dihargai oleh perusahaan sehingga muncul loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Di sisi lain, perusahaan juga membutuhkan sistem punishment sebagai alat pengendalian perilaku pegawai. Punishment merupakan bentuk sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberadaan punishment bertujuan untuk menjaga disiplin kerja, menciptakan ketertiban organisasi, serta memastikan seluruh pegawai mematuhi kebijakan perusahaan. Dalam praktiknya, punishment dapat berupa teguran, peringatan, pemotongan hak tertentu, hingga pemberhentian kerja sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan. Apabila diterapkan secara tepat, punishment dapat menjadi sarana yang efektif untuk mengarahkan perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi. Namun, penerapannya harus dilakukan secara adil dan proporsional agar tidak menimbulkan perasaan tertekan atau ketidakpuasan di kalangan pegawai.

Permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah menurunnya produktivitas kerja pegawai PT Haleyora Powerindo yang ditempatkan di PT Bank Sumut Pusat Medan. Penurunan tersebut ditandai oleh berbagai gejala seperti meningkatnya kesalahan dalam bekerja, rendahnya partisipasi pegawai dalam aktivitas organisasi, serta munculnya kebiasaan datang terlambat. Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab kondisi tersebut adalah tidak adanya sistem reward yang diterapkan bagi pegawai berstatus kontrak. Walaupun pegawai mampu menunjukkan kinerja yang baik, menghemat waktu kerja, maupun memberikan kontribusi yang menguntungkan perusahaan, mereka tetap tidak memperoleh bonus, insentif, ataupun bentuk penghargaan lainnya. Bahkan, pegawai yang telah lama mengabdikan juga tidak menerima penghargaan yang layak, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri. Kondisi ini menimbulkan persepsi bahwa perusahaan kurang menghargai usaha dan prestasi pegawai.

Ketiadaan reward berdampak pada menurunnya motivasi kerja pegawai. Banyak pegawai hanya bekerja sebatas memenuhi kewajibannya tanpa berupaya meningkatkan kualitas maupun produktivitas kerja. Selain itu, pegawai yang belum berprestasi juga menjadi kurang termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena melihat rekan-rekan yang berprestasi tidak memperoleh penghargaan. Perusahaan beranggapan bahwa pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja merupakan kewajiban yang telah dibayar melalui gaji, sehingga tidak diperlukan lagi pemberian reward tambahan. Namun, pandangan tersebut berpotensi menghambat semangat kerja pegawai dan mengurangi dorongan untuk melakukan inovasi maupun peningkatan kinerja.

Permasalahan lain yang muncul adalah penerapan punishment yang dianggap kurang adil karena tidak diimbangi dengan reward. Pegawai kontrak menghadapi berbagai bentuk sanksi dan keterbatasan hak, seperti tidak memperoleh tunjangan yang sama dengan pegawai tetap, adanya pemotongan pendapatan dalam kondisi tertentu, serta risiko pemberhentian apabila melakukan kesalahan yang dianggap merugikan perusahaan. Situasi ini menimbulkan perasaan tidak adil di kalangan pegawai kontrak karena mereka hanya merasakan konsekuensi negatif

melalui punishment tanpa memperoleh penghargaan atas prestasi yang dicapai. Akibatnya, semangat kerja menurun dan produktivitas pegawai menjadi terganggu.

PT Bank Sumut sebagai perusahaan perbankan milik pemerintah daerah menjalin kerja sama dengan PT Haleyora Powerindo sebagai vendor dalam penyediaan tenaga kerja kontrak. Berdasarkan hasil observasi awal dan informasi dari bagian sumber daya manusia, diketahui bahwa pegawai kontrak yang ditempatkan di PT Bank Sumut Pusat Medan tidak memperoleh reward karena hubungan kerja mereka berada di bawah vendor. Namun demikian, pihak Bank Sumut tetap memiliki kewenangan untuk mengajukan sanksi bahkan pemberhentian apabila pegawai kontrak melakukan pelanggaran yang merugikan perusahaan. Kondisi inilah yang mendorong peneliti untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh tidak adanya reward dan adanya punishment terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak adanya reward dan adanya punishment baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Haleyora Powerindo yang ditempatkan di PT Bank Sumut Pusat Medan, serta mengukur besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, bagi mahasiswa sebagai sarana penerapan teori manajemen sumber daya manusia, serta bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi dalam kajian yang berkaitan dengan reward, punishment, dan produktivitas kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh tidak adanya *reward* dan adanya *punishment* terhadap produktivitas kerja pegawai PT Haleyora Powerindo yang ditempatkan di PT Bank Sumut Pusat Medan. Lokasi penelitian berada di PT Bank Sumut Pusat Medan yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 18, Kelurahan Madras Hulu, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai PT Haleyora Powerindo yang bekerja dan ditempatkan di lingkungan PT Bank Sumut Pusat Medan, sedangkan objek penelitian terdiri atas variabel tidak adanya *reward* (X1), adanya *punishment* (X2), serta produktivitas kerja pegawai kontrak (Y). Penelitian dirancang dan dilaksanakan selama enam bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Haleyora Powerindo yang ditempatkan di PT Bank Sumut Pusat Medan dengan jumlah sebanyak 110 orang. Karena jumlah populasi dianggap cukup besar untuk diteliti secara keseluruhan, maka peneliti menggunakan teknik penentuan sampel berdasarkan Tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 84 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, di mana responden yang ditemui dan memenuhi kriteria penelitian dapat dijadikan sampel penelitian. Pemilihan teknik ini dilakukan untuk memudahkan proses pengumpulan data sekaligus memastikan responden sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan dalam penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 84 responden yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner berisi sejumlah pertanyaan yang dirancang untuk mengukur persepsi responden mengenai tidak adanya *reward*, adanya *punishment*, dan tingkat produktivitas kerja mereka. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, buku referensi, dokumen perusahaan, website, serta hasil

studi kepustakaan yang relevan dengan topik penelitian. Kombinasi kedua jenis data tersebut digunakan untuk meningkatkan validitas dan kelengkapan informasi yang dibutuhkan dalam proses analisis.

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa teknik yang saling melengkapi. Teknik pertama adalah observasi langsung, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap kondisi dan aktivitas yang terjadi di lingkungan kerja perusahaan. Teknik kedua adalah wawancara, yang dilakukan kepada pihak-pihak terkait untuk memperoleh informasi lebih mendalam mengenai kondisi pegawai kontrak, sistem *reward*, *punishment*, dan produktivitas kerja. Teknik ketiga adalah kuesioner yang menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Dalam skala tersebut, responden diminta memberikan jawaban mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju dengan skor antara 5 sampai 1. Selain itu, peneliti juga menggunakan studi kepustakaan untuk memperoleh landasan teoritis yang kuat serta mendukung penyusunan instrumen penelitian dan analisis data.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap pengujian statistik. Tahap awal adalah pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan Korelasi Pearson untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Sementara itu, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas yang mendekati angka satu, yang menunjukkan bahwa instrumen mampu memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali. Pengujian validitas dan reliabilitas menjadi langkah penting untuk menjamin kualitas data yang akan dianalisis lebih lanjut.

Sebelum analisis regresi dilakukan, penelitian ini juga menerapkan uji asumsi klasik guna memastikan model regresi memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian tersebut meliputi uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen, yang diukur melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Uji autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar residual dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap pengamatan, sedangkan uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal. Seluruh pengujian ini diperlukan agar hasil regresi yang diperoleh dapat dipercaya dan layak digunakan untuk pengambilan kesimpulan penelitian.

Metode analisis utama yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Model ini digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel tidak adanya *reward* dan adanya *punishment* terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara individual digunakan uji t, sedangkan pengaruh kedua variabel secara bersama-sama dianalisis menggunakan uji F. Selain itu, penelitian juga menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja pegawai. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin besar pula kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat.

Secara operasional, variabel tidak adanya *reward* diukur melalui indikator upah, gaji, insentif, tunjangan, *reward* interpersonal, dan promosi. Variabel adanya *punishment* diukur melalui indikator keterlambatan kerja tanpa pemberitahuan, pulang kerja sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, ketidakhadiran tanpa izin selama tiga hari atau lebih, serta penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi. Sementara itu, produktivitas kerja pegawai diukur

melalui indikator kemampuan kerja, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, dan efisiensi kerja. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh tidak adanya *reward* dan adanya *punishment* terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1**

| Coefficients <sup>a</sup>                  |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|--------------------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                                      |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                                            |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                                          | (Constant) | 4.820                       | 4.613      |                           | 1.045 | .299 |                         |       |
|                                            | Reward     | .292                        | .096       | .266                      | 3.051 | .003 | .895                    | 1.117 |
|                                            | Punishment | .596                        | .097       | .534                      | 6.121 | .000 | .895                    | 1.117 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,820 + 0,292 X_1 + 0,596 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 4,820 artinya jika *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) nilainya 0, maka produktivitas kerja ( $Y$ ) nilainya adalah 4,820.
2. Koefisien regresi variabel *reward* ( $X_1$ ) sebesar 0,292 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *reward* mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,292. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *reward* dengan produktivitas kerja, semakin naik *reward* maka semakin naik produktivitas kerja.
3. Koefisien regresi variabel *punishment* ( $X_2$ ) sebesar 0,596 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan *punishment* mengalami kenaikan 1%, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,596. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *punishment* dengan produktivitas kerja, semakin naik *punishment* maka semakin naik produktivitas kerja.

Pada tabel *Coefficients<sup>a</sup>* diperoleh juga nilai  $t$  hitung. Nilai  $t$  hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Nilai  $t$  tabel pada  $df (n-k)$  dimana  $n$  adalah banyaknya sampel dan  $k$  adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka  $84-3 = 81$ . Pada  $df 81$  dengan  $\alpha = 0,05$  nilai  $t$  tabel adalah 1,989.

Nilai  $t$  hitung variabel *reward* ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,051, dengan demikian  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,051 > 1,989$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,003 ( $0,000 < 0,005$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa variabel *reward* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Nilai  $t$  hitung variabel *punishment* ( $X_2$ ) adalah sebesar 6,121, dengan demikian  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $6,121 > 1,989$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 ( $0,000 < 0,005$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa variabel *punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**

| ANOVA <sup>a</sup>                            |            |                |    |             |        |                   |
|-----------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                         |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                             | Regression | 886.555        | 2  | 443.277     | 32.893 | .000 <sup>b</sup> |
|                                               | Residual   | 1091.588       | 81 | 13.476      |        |                   |
|                                               | Total      | 1978.143       | 83 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja    |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward |            |                |    |             |        |                   |

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah

Pada tabel Anova<sup>b</sup> diperoleh nilai F hitung sebesar 32,893 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,11. Dengan demikian F hitung  $> F$  tabel ( $32,893 > 3,11$ ) artinya variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien detreminasi ( $R^2$ ) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

**Tabel 3**

| Model Summary <sup>b</sup>                    |                   |          |                   |                            |               |
|-----------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                             | .669 <sup>a</sup> | .448     | .435              | 3.67102                    | 2.274         |
| a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja    |                   |          |                   |                            |               |

Sumber: Output SPSS Versi 25, Data Diolah

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil regresi sebesar 0,448 artinya bahwa variabel *reward* dan *punishment* memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 44,8%. Hasil ini merupakan hasil dari ( $R^2 \times 100\%$ ), sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh tidak adanya *reward* dan adanya *punishment* terhadap produktivitas kerja pegawai PT Haleyora Powerindo yang ditempatkan di PT Bank Sumut Pusat Medan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak. Secara parsial, variabel tidak adanya *reward* ( $X_1$ ) terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 3,051 yang lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1,989, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan perusahaan terkait pemberian penghargaan atau kompensasi kepada pegawai memiliki kaitan erat dengan tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Selain itu, variabel adanya *punishment*

(X2) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 6,121 yang lebih besar dibandingkan  $t$  tabel sebesar 1,989.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan sanksi kerja dapat memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Secara simultan, kedua variabel, yaitu tidak adanya *reward* dan adanya *punishment*, terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui nilai  $F$  hitung sebesar 32,893 yang lebih besar daripada  $F$  tabel sebesar 3,11, sehingga hipotesis penelitian secara keseluruhan diterima. Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja mencapai 44,8%, sementara sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan terkait penghargaan dan sanksi kerja memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas pegawai kontrak. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan perlakuan yang lebih adil kepada pegawai kontrak dengan memberikan hak-hak yang mendekati pegawai tetap meskipun dalam nominal yang berbeda. Selain itu, perusahaan juga disarankan menerapkan sistem *punishment* yang lebih humanis agar tidak menimbulkan tekanan psikologis yang berlebihan kepada karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja dengan melibatkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Arikunto S. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Hamali Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan ke II. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
- Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Khuzaimah S. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau KEPRI Kantor Pusat Pekanbaru*. Jurnal. Universitas Pekanbaru.
- Kuncoro Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Manulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Laksarini R F. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Media di Rumah Sakit Islami Siti Aisyah Madiun Tahun 2018*. Madiun: STIKES Bhakti Husada Mulia.
- Mashar W. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Pasir Pagarian. Riau.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rendra M, dkk. 2016. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal. Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Suwatno, Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ke VI. Bandung: Alfabeta.
- Syaputra D. 2017. *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Utara*. Jurnal. Sumatera Barat.