

The effect of Reward, Punishment and Motivation on Employee Productivity at PT. Agrecinal North Bengkulu

Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agrecinal Bengkulu Utara

Arjun Nur Alfantori¹⁾; Tezar Arianto²⁾

¹⁾ Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email:¹⁾ alfantori99@gmail.com ;²⁾ tezar.arianto7@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [12 Mei 2023]

Revised [12 Juni 2023]

Accepted [15 Juni 2023]

KEYWORDS

Reward, Punishment, Motivation; Employee Work Productivity

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agrecinal Bengkulu Utara. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan teknik analisis dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji f. Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh bentuk persamaan regresi $Y = 12,143 + 0.423 X_1 + 0.560 X_2 + 0.618 X_3$ dan hasil uji t dan uji f penelitian ini dapat disimpulkan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,505 > 2,003$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,001 < 0,005$). *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,926 > 2,003$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,003 < 0,005$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,515 > 2,003$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,002 < 0,005$). *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2) dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Agrecinal Bengkulu Utara, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu yaitu ($10,793 > 3,16$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,005$).

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of reward, punishment and motivation on employee productivity at PT. North Bengkulu Agrecinal. This type of research uses a quantitative descriptive research method. The number of respondents in this study amounted to 60 people. The data collection method uses a questionnaire and uses analytical techniques using multiple linear regression analysis tests and hypothesis testing, namely the t test and f test. Based on the results of multiple linear regression, the regression equation $Y = 12.143 + 0.423 X_1 + 0.560 X_2 + 0.618 X_3$ and the results of the t test and f test of this study can be concluded that reward has a significant effect on employee work productivity, this is evidenced by the results of the t test showing the value of t count $>$ ttable ($2.505 > 2.003$) and ($\text{sig } \alpha = 0.001 < 0.005$). Punishment has a significant effect on employee productivity, this is evidenced by the results of the t test showing tcount $>$ ttable ($2.926 > 2.003$) and ($\text{sig } \alpha = 0.003 < 0.005$). Motivation has a significant effect on Employee Productivity, this is evidenced by the results of the t test showing tcount $>$ ttable ($3.515 > 2.003$) and ($\text{sig } \alpha = 0.002 < 0.005$). Reward (X_1), Punishment (X_2) and Motivation (X_3) together have a significant effect on Employee Productivity (Y) at PT. North Bengkulu Agrecinal, this is evidenced by the F test showing the value of fcount $>$ ftable, namely ($10.793 > 3.16$) and ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.005$).

PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan yang baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang

hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Cara cepat dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu melalui pengembangan karyawan dengan menerapkan penghargaan (reward), hukuman atau sanksi (punishment) dan motivasi. Penghargaan (reward), hukuman atau sanksi (punishment) dan motivasi merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi ataupun rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Penghargaan (reward) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Penghargaan (reward) dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan (fitri et al, 2013).

Tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh penghargaan (reward) namun terdapat faktor lainnya yaitu hukuman atau sanksi (punishment) (Khadir et al, 2017). Hukuman (punishment) merupakan ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.

Selain penghargaan (reward) dan sanksi (punishment), motivasi juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Menurut (Robins, 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

PT. Agrecinal Bengkulu Utara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan pola Perusahaan Besar Swasta Nasional yang berada di desa Sebelat, Kecamatan Putri Hijau, Kabupaten Bengkulu Utara, Provinsi Bengkulu dengan luas tanah seluas 8.902 Ha. Strategi yang digunakan PT. Agrecinal dalam menjalankan usahanya adalah efisiensi, terintegrasi, produktif, inovatif dan berkesinambungan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan pada tanggal 24 November 2022, menurut Bapak Ismail masih terdapat karyawan yang belum bisa memberikan kinerja terbaiknya, hal tersebut dikarenakan penghargaan (reward) yang diberikan oleh atasan sebagai apresiasi atas pencapaian yang diperoleh belum maksimal. Menurut Bapak Sauti, permasalahan lainnya yaitu kurangnya ketegasan dan sanksi/hukuman (punishment) yang diberikan atasan sehingga akan berdampak buruk di kemudian hari seperti bermalas-malasan dalam bekerja. Bapak Zulfikar yang merupakan salah satu karyawan PT. Agrecinal juga mengatakan masih terdapat kekurangan dorongan dari atasan yang memotivasi sehingga kedisiplinan karyawan berkurang yang sangat berpengaruh secara pesat terhadap produktivitas kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran (Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati, 2017). Produktivitas Kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien (Wibowo, 2018). (Gilmore, 2009) menyebutkan beberapa indikator produktivitas kerja, di antaranya adalah :

1. Sikap mental yang berupa etika kerja dan disiplin kerja
Sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pendidikan
Pembelajaran pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, penelitian serta pelatihan.
3. Keterampilan
Pola kegiatan yang bertujuan, yang memerlukan manipulasi dan koordinasi informasi yang dipelajari.
4. Iklim kerja

Suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembaban udara, kecepatan gerakan udara, dan suhu radiasi pada suatu tempat kerja.

5. Jaminan sosial

Salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Reward

Penerapan sistem reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Reward ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu (Martin Ieman, 2015). Menurut (Irmayanti, 2013), menjelaskan bahwa reward disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu. Adapun beberapa indikator menurut (Siagian, 2016) sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya. Bila perusahaan mampu mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja sales, maka akan memperoleh banyak sekali keuntungan.

2. Upah

Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung berhubungan dengan kepuasan kerja, namun kepuasan ini tidak semata-mata karena upah. Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya.

3. Peluang promosi

Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan. Yang dilakukan oleh sales tersebut. Kategori keberhasilan sistem reward and punishment dapat dilihat dari kesempatan untuk promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik.

4. Pengawasan

Pengawasan dari dua dimensi pengawasan yaitu employee centeretness dan partisipasi, situasi kerja yang sama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Kategori keberhasilan reward and punishment dapat dilihat dari terintegrasinya pengawasan.

5. Rekan kerja

Secara alami kondisi rekan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja sales

Punishment

Sanksi atau punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap yang berlaku. Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan (Purwanto, 2017). Sedangkan menurut (Nurmiyati, 2011), punishment akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, punishment akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. Menurut (Rivai, 2013), indikator sanksi (punishment) dapat diuraikan seperti berikut

1. Hukuman ringan

Hukuman yang berupa teguran lisan, teguran tertulis terhadap pelanggaran yang dilakukan.

2. Hukuman sedang

Hukuman yang berupa pemotongan tunjangan.

3. Hukuman berat

Hukuman yang berupa penurunan jabatan sampai pemecatan.

Motivasi

(Dotulong & Assagaf, 2015) mengatakan motivasi kerja menjadi peranan yang dibutuhkan bagi setiap organisasi, umumnya produktivitas kerja para karyawan akan dipengaruhi oleh produktivitas organisasi tersebut. (Dahlan, 2014) menyebutkan motivasi dapat diartikan sebagai sebuah tindakan dari seorang manajemen dalam meningkatkan jenjang karir melalui prestasi kerja di dalam perusahaan. Menciptakan motivasi tersebut dengan cara memberikan sebuah imbalan

baik material maupun non material. (Gabriela Rusua, 2015) berpendapat bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja ada 4, yaitu :

1. Perlu untuk pendapatan
Keperluan yang diinginkan untuk menambah pendapatan.
2. Perlu untuk relaksasi
Keperluan yang diinginkan untuk menambah relaksasi.
3. Perlu untuk keuntungan
Keperluan yang diinginkan untuk mendapatkan keuntungan.
4. Dorongan untuk bekerja
Dorongan yang ada pada diri individu untuk bekerja agar mencapai tujuan dan kepuasan yang dilatarbelakangi oleh kebutuhan atau keinginan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2016), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sampel yang penulis gunakan untuk penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 60 orang karyawan, teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik, analisis linear berganda, Determinasi (R^2), Uji T dan Uji F.

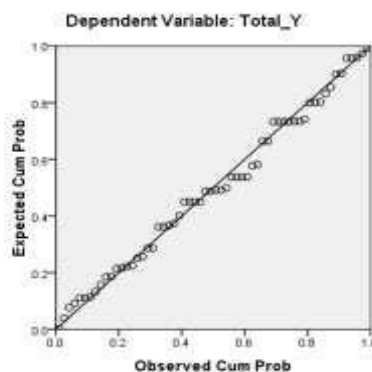
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji asumsi Klasik Normalitas

Grafik normal P-P Plot pengaruh reward, punishment dan motivasi terhadap .produktivitas kerja karyawan.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar Diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu reward, punishment dan motivasi kerja saling berhubungan secara linier. Adanya pengujian multikolonieritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai tolenrasi diatas 0,1 dan vif nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecendrungan terjadi gejala multikoliner.

Tabel 1 Uji Multikolonieritas.

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Reward	0.651	1.536	Non Multikolinieritas
2	Punishment	0.622	1.607	Non Multikolinieritas
3.	Motivasi	0.686	1.458	Non Multikolinieritas

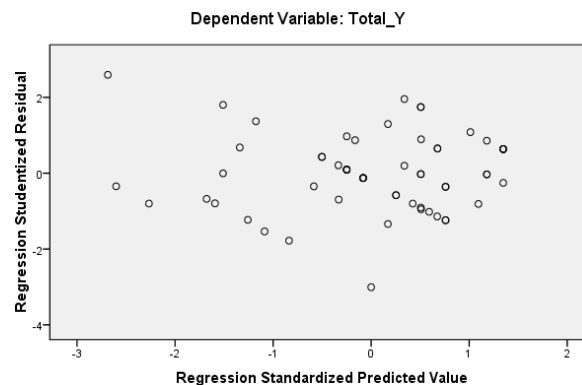
Sumber : Hasil penelitian 2023

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolonieritas.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastis

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil uji statistic Heteroskedastisitas yang di peroleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji Heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel produktivitas kerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi linier Berganda

Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows* Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut pada tabel :

Tabel 2 Hasil Uji Regresi linear Berganda

Model	Unstandardized iCoefficients		Standardized iCoefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. iError	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.143	3.325		3.653	.001		
Total_X1	.423	.169	.330	2.505	.001	.651	1.536
Total_X2	.560	.192	.395	2.926	.003	.622	1.607
Total_X3	.618	.176	.451	3.515	.002	.686	1.458

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan SPSS versi 16 for windows didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 12.143 + 0.423 X_1 + 0.560 X_2 + 0.618 X_3$$

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.372	.931

a. Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X2, Total_X3

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil penelitian 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui nilai hasil analisis adjusted R square sebesar 0,372 = 37,2% sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan seluruh variabel independen (Reward, punishment dan Motivasi) dalam memberikan kontribusi pengaruh variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan) adalah sebesar 37,2% dan sisahnya 62.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (t-test)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.143	3.325		3.653	.001		
Total_X1	.423	.169	.330	2.505	.001	.651	1.536
Total_X2	.560	.192	.395	2.926	.003	.622	1.607
Total_X3	.618	.176	.451	3.515	.002	.686	1.458

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil penelitian 2023

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k-1$) = 60-3-1=56 maka mendapatkan nilai t_{tabel} sebesar 2.003. Untuk setiap variabel sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel reward yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.505 > 2.003) dan (sig α = 0.001 < 0.005), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan reward (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Agrrecinal Bengkulu Utara.
- Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel punishment yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.926 > 2.003) dan (sig α = 0.003 < 0.005), menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan punishment (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel motivasi yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.515 > 2.003) dan (sig α = 0.002 < 0.005), menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan motivasi (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji f sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (f-test)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.087	3	37.362	10.793	.000 ^a
Residual	193.847	56	3.462		
Total	305.933	59			

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil penelitian 2023

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji f di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 10.793 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,16 ($n-k = 60-3 = 57$), maka nilai F_{tabel} 3,16 yaitu ($10.793 > 3,16$) dan ($sig \alpha = 0.000 < 0.50$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel reward, punishment dan motivasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT. Agrrecinal Bengkulu Utara.

Pembahasan

Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel reward terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Reward dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Siagian, 2016) *reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Oleh sebab itu, memberikan berbagai macam jenis *reward* untuk pegawai yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Siregar, 2020) mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja, latar belakang pendidikan, keterampilan, profesionalisme, pengalaman, kompetensi kerja, tingkat kesejahteraan, jaminan kontinuitas kerja, jaminan sosial, adanya apresiasi (*reward*) dan sanksi (*punishment*), hubungan kerja dan lingkungan sosial budaya. Dengan demikian karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, *reward* memiliki hubungan dengan kinerja pegawai yang semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh (Ruslan et al, 2017) menyatakan bahwa ada pengaruh variabel *reward* terhadap kinerja pegawai. Pemberian *reward* yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini sejalan juga dengan penelitian (Tangkuman, Tewal, dan Trang, 2015) bahwa ada hubungan yang signifikan antara penghargaan dan kinerja pegawai.

Pengaruh Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel punishment (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Agrrecinal Bengkulu Utara. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

(Mahmudi, 2015) menjelaskan pemberian sanksi (*punishment*) dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Penerapan punishment yang salah dapat berakibat negatif, begitu pula sebaliknya penerapan *punishment* yang baik dan benar akan menimbulkan dampak positif. Penerapan *punishment* yang baik dan benar akan mendidik, memotivasi dan memberikan pengaruh disiplin untuk pekerja guna meningkatkan hasil kinerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suryadilaga, Musadieg dan Nurtjahjono, 2016) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat pemberian *punishment* karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian (Dymastara and Onsardi, 2020) menunjukkan bahwa variabel *punishment* memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. Sandabi Indah Iestari Bengkulu Utara. Selanjutnya

penelitian (Koencoro, Musadieg dan Susilo, 2016) menyatakan bahwa secara *simultan reward* memberikan kontribusi signifikan pada kinerja karyawan sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel motivasi (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Arecinal Bengkulu Utara. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Menurut (Handoko, 2011), jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Menurut (Trihudiyaatmanto, 2017) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya kearah sasaran apa saja, kami menyempitkan fokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan produktifitas kerja karyawan. Menurut Rivai (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil spesifik sesuai dengan produktifitas kerja.

Hasil tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Octavianus Adhiguna Susanto, 2008) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Studi kasus PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi Yogyakarta menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi.

Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis penilaian responden terhadap variabel reward (X_1) memiliki nilai rata-rata pada kategori sangat baik, punishment (X_2) memiliki nilai rata-rata pada kategori baik dan motivasi (X_3) memiliki nilai rata-rata pada kategori sangat baik, serta variabel produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki nilai dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu reward (X_1), punishment (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Agrecinal Bengkulu Utara.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa punishment mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian punishment maka akan meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono pada tahun 2016 yang menemukan hasil penelitian akan adanya pengaruh antara variabel punishment terhadap variabel produktivitas kerja secara parsial, positif dan signifikan antara variabel punishment terhadap variabel produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan menaikkan produktivitas. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susi Susanti Dewita S., Ningsih, SE, MBA dan Rendra Wasnury, SE, MIB pada 2014 yang menemukan hasil penelitian variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Reward berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrecinal Bengkulu Utara.
2. Punishment berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrecinal Bengkulu Utara.
3. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrecinal Bengkulu Utara.
4. Secara bersama-sama reward, punishment dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrecinal Bengkulu Utara.

Saran

1. Pada variabel reward disarankan agar pemimpin pada PT. Agrecinal Bengkulu Utara lebih mengawasi dan memberikan reward kepada karyawannya agar produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih bersemangat lagi.
2. Pada punishment disarankan kepada seluruh karyawan PT. Agrecinal Bengkulu Utara agar

- menciptakan pertanggung jawaban dalam bekerja agar tidak dikenakan sanksi.
3. Pada variabel motivasi disarankan kepada seluruh PT. Agrecinal Bengkulu Utara agar bisa menerima motivasi arahan dari atasan.
 4. Pada penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tentang produktivitas kerja karyawan disarankan untuk mencari faktor lain diluar (reward, punishment dan motivasi).

DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan. (2014). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*.
- Dotulong & Assagaf. (2015). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*.
- Dymastara & Onsardi. (2020). Analisis Penilaian Kinerja, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*.
- Fitri dkk. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Manajemen*.
- Gabriela Rusua dkk. (2014). *linking Human Resource Motivation to Organizational Climate*. Elsevier Ltd.
- Gilmore. (2009). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja : studi kasus pada PT. X Bandung. *Jurnal Binus*.
- Irmayanti. (2013). Pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Kadir dkk. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*
- Khomilah. (2020). Pengaruh promosi, atribut toko (store attributes), dan inovasi produk terhadap keputusan pembelian pada Nick Coffe. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*.
- Koencoro. (2013). Pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional II sumatera barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Mahmudi. (2015). Analisis penilaian kinerja, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*.
- Martin Ieman. (2015). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang). *Journal Of Management*.
- Nurmiyati. (2011). Pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Purwanto. (2017). Pengaruh reward, punishment, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT Andalan Arthalestari Semarang). *Journal Of Management*.
- Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati. (2017). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*.
- Rivai (2013). Pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*
- Robins. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*

- Ruslan et al. (2017). Analisis penilaian kinerja, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*.
- Siagian. (2016). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar. (2020). *Unismuh*. Retrieved from Digilibadmin: https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/27693-Full_Text.pdf
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryadilaga, musadieg & nurtjahjono. (2016). Analisis penilaian kinerja, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan kepegawaian daerah provinsi jawa timur. *Jurnal stei ekonomi (jemi)*.
- Tangkuman, tewal, & trang. (2015). Analisis penilaian kinerja, reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan kepegawaian daerah provinsi jawa timur. *Jurnal stei ekonomi (jemi)*.
- Wibowo. (2018). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada pt. Iskandar indah printing textile surakarta. *Edunomika*.