

## **PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CP PEKANBARU KOTA**

Serly Yolanda Putri<sup>1\*</sup>, Rian Rahmat Ramadhan<sup>2</sup>, Rahayu Setianingsih<sup>3</sup>

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

E-mail: [Serlyyolandaputri2001@gmail.com](mailto:Serlyyolandaputri2001@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. pekanbaru kota. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berada di pt. pegadaian cp pekanbaru kota. Sampel penelitian yaitu 34 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pada cp pekanbaru kota dengan teknik purposive sampling. Analisis penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji statistik yang diolah dengan alat bantu berupa SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.*

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

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam semua kegiatan bisnis. Dukungan sarana dan prasarana cukup memadai, namun kegiatan perusahaan tidak dapat tercapai tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal. Pentingnya peran sumber daya manusia tercermin dari perlunya perusahaan mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia dan berkolaborasi di bidang lain. Sumber daya manusia adalah faktor utama menentukan keberhasilan atau kegagalan mengelola perusahaan dan dampaknya terhadap manajemen sumber daya manusia saat ini merupakan inti dan kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang perlu dipertimbangkan ketika mengelola orang adalah produktivitas mereka.

Produktivitas karyawan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas mengacu pada hasil nyata (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, terutama dari segi kuantitas (Marwansyah, 2016). Dalam hal ini, semakin banyak produk yang dihasilkan dalam waktu yang lebih singkat, semakin tinggi nilai produktivitasnya. Masalah produktivitas juga penting, terutama bagi perusahaan yang menghadapi persaingan yang semakin kompetitif di era globalisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain yaitu *reward* dan *punishment*.

*Reward* dapat diartikan sebagai suatu bentuk penghargaan atas prestasi tertentu yang ditunjukkan atau disajikan oleh individu atau lembaga, biasanya dalam bentuk materi atau ucapan. *Reward* merupakan salah satu cara yang digunakan untuk memotivasi seseorang untuk berbuat baik dan meningkatkan prestasi kerja. Menurut Mahmudi (2015), tingkat penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat diukur dari segi upah atau bonus, tunjangan,

insentif, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial. Sedangkan *punishment* adalah salah satu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* jika digunakan secara efektif dapat menekankan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi (Pramesti *et al.*, 2019).

Reward dan punishment sangat penting dalam produktivitas kerja karyawan, karena melalui reward dan punishment karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Reward dan punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Reward dan punishment sangat erat hubungannya tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan nonperbankan. Persaingan lembaga perbankan maupun non perbankan semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap lembaga dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya pada PT. Pegadaian CP Pekanbaru Kota. PT. Pegadaian CP Pekanbaru Kota menerapkan sistem yang berorientasi pada target. Dengan produktivitas karyawan yang semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka berikan pada nasabah akan semakin baik. Tujuan penerapan reward dan punishment tersebut adalah untuk mendorong karyawan bergerak aktif dan juga untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Pratiwi (2021), menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Faiqoh (2020), menemukan bahwa *reward* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya penelitian mengenai pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Pratiwi (2021), menemukan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2022), menemukan bahwa *punishment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai usaha suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Sunyoto, 2012). Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang – barang atau jasa – jasa.” Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber – sumber dalam memproduksi barang “ (Sinungan, 2014). Jadi kesimpulannya produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk tenaga kerja.

### **Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Simamora (Pitaloka, 2020) indikator produktivitas kerja karyawan antara lain :

1. Jumlah pekerjaan adalah hasil yang didapatkan pekerja dengan jumlah tertentu dan telah ditetapkan oleh perusahaan. Jumlah pekerjaan ini berkaitan dengan output atau keluaran,
2. Kualitas kerja adalah seberapa jauh kualitas atau hasil kerja karyawan saat melakukan kewajibannya yang mengacu pada efisiensi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
3. Ketetapan waktu Hal ini dapat diperkirakan dari kerja karyawan dalam kegiatannya di perusahaan. Yang bermula saat menjadi input sampai menjadi output.
4. Efisiensi Adalah membandingkan input dengan tindakan untuk mencapai sesuatu dalam pemanfaatannya atau bagaimana pekerjaan dapat diselesaikan. Efisiensi juga memiliki arti bagaimana seorang pekerja itu dapat meminimalisir sumber daya seideal mungkin dalam proses produksi di perusahaan.

### **Reward**

Penghargaan merupakan sebuah bentuk apresiasi dalam bentuk finansial dan non-finansial kepada suatu produktivitas tertentu yang diberikan oleh pihak perusahaan atau lembaga kepada individu atau kelompok karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berproduktifitas dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Fahmi (2017), reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

### **Indikator Reward**

Menurut (Kadarisman, 2017) indikator *reward* adalah sebagai berikut :

1. Upah / Gaji Adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga, dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.
2. Insentif Adalah tambahan imbalan diatas atau diluar gaji/upah yang diberikan organisasi.
3. Tunjangan Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
4. Penghargaan Interpersonal sebuah respon yang didapat berdasarkan penilaian dari kinerja yang dilakukan secara adil/*fair*.
5. Promosi Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, seringkali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

### ***Punishment***

*Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan yang diberikan atasan kepada para pegawai atas perilaku tertentu yang telah mereka lakukan. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Prabu, 2015). Hukuman diberikan agar pelanggar jera dan tidak mengulanginya lagi. Setiawan (2019), hukuman bertujuan untuk menjaga peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

#### **Indikator *Punishment***

Purwanto (2013), menyebutkan sejumlah indikator *punishment*, di antaranya:

1. Meminimalkan kesalahan  
Mengurangi tingkat kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Hukuman yang lebih berat  
Untuk kesalahan yang sama apabila kesalahan serupa dilakukan secara repetitif, maka sanksi yang dijatuhkan akan semakin berat.
3. Penjelasan kesalahan  
Yaitu memberi penjelasan berkenaan dengan pelanggaran pelanggar, yang harapannya yaitu kesalahan tersebut tidak akan terulang.
4. Penjatuhan hukuman yang langsung  
Ketika kedapatan bersalah menjatuhkan hukuman secara serta-merta saat mendapati karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan.

#### **Pengembangan Hipotesis:**

##### **Pengaruh *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2017), *Reward* adalah situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan yang dikerjakan. Maka, apabila *reward* meningkat, maka produktivitas kerja juga meningkat. Sebab, karyawan akan merasa lebih puas, terbantu dan merasa dihargai oleh perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tzaza (2019), diperoleh hasil bahwa *reward* mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin sering *reward* diberikan maka akan meningkatkan produktivitas.

**H1: Diduga *reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.**

##### **Pengaruh *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *punishment*/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan perusahaan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan (Fahmi, 2017). Kondisi seperti ini akan membuat kinerja karyawan naik. Penelitian mengenai hubungan antara *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan yang telah banyak dilakukan sebelumnya. (Pramesti *et al.*, 2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**H2: Diduga *punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.**

## Metode Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pengukuran terhadap status kelompok manusia, suatu kondisi, sistem pemikiran, dan peristiwa tertentu. Kuantitatif menggunakan metode pengukuran dan sampling (Sugiyono, 2017). Waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober-Januari 20223 dan tempat penelitian PT. Pegadaian CP Pekanbaru Kota. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian CP Pekanbaru Kota adalah sebanyak 34 pegawai. Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2018) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian CP Pekanbaru Kota sebanyak 34 Karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Kualitas Data:

#### Uji Validitas Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2018). Sebuah instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien  $r$  hitung  $\geq r$  tabel.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *reward* (X1) *punishment* (X2) dan produktivitas kerja karyawan (Y) mempunyai nilai  $r$  hitung setiap item pertanyaan lebih besar dibandingkan nilai  $r$  tabel. Dengan demikian item pertanyaan atau kuesioner yang digunakan oleh variabel *reward*, *punishment* dan produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk apakah masing-masing indikator reliabel atau tidak. Maka kita lihat tampilan *output Cronbach's Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan  $r$  tabel Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,70$ , sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) (Ghozali, 2018).

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Reward</i>	0.836	Reliabel
<i>Punishment</i>	0.812	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.840	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.7$ . Sehingga dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel *reward*, *punishment*, dan

produktivitas kerja reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik:  
Uji Normalitas**

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.41985336
	Absolute	0.087
Most Extreme Differences	Positive	0.078
	Negative	-0.087
Test Statistic		0.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Olahan, 2023

Hasil uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0.200 > 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel tersebut terdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.072	4.939		0.420	0.678		
1 <i>Reward</i>	0.495	0.108	0.591	4.592	0.000	0.669	1.496
<i>Punishment</i>	0.296	0.122	0.311	2.417	0.022	0.669	1.496

Sumber: Data Olahan, 2023

Tabel 3. hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki nilai tolerance  $0.669 > 0.1$  dan nilai VIF  $1.496 < 10$ , variabel *punishment* memiliki nilai tolerance  $0.669 > 0.1$  dan nilai VIF  $1.496 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen terbebas dari gejala multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.295	3.045		1.410	0.168
<i>Reward</i>	-0.059	0.066	-0.192	-0.886	0.382

<i>Punishment</i>	0.007	0.075	0.019	0.089	0.930
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 4. hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel independen (*reward* dan *punishment*).

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5.** Hasil Uji Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.072	4.939		0.420	0.678
1 <i>Reward</i>	0.495	0.108	0.591	4.592	0.000
<i>Punishment</i>	0.296	0.122	0.311	2.417	0.022

Sumber: Data Olahan, 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,072 + 0.495X_1 + 0.296X_2 + e$$

Berdasarkan tabel 5 Persamaan regresi linier tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta diketahui bernilai positif sebesar 2.072 jika variabel independen yang terdiri dari *reward*, dan *punishment* memiliki nilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka kinerja usaha adalah 2.072.
- 2) Nilai koefisien beta pada variabel *reward* sebesar 0.495 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel *reward* sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan produktivitas 0.495 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel *reward* akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0.496 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.
- 3) Nilai koefisien beta pada variabel *punishment* sebesar 0.296, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel *punishment* sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan produktivitas kerja 0.296 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel *punishment* akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0.296 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.

### Uji Kelayakan Model:

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi pengaruh *reward*, *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	0.657	0.635	2.497

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan besarnya ( $R^2$ ) (Adjusted R square) adalah 0,657. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai ( $R^2$ ) mendekati angka 1 yaitu 0,657 atau (65,7%). Sehingga variabel *reward*, dan *punishment* berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 65,7%. termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan (34,3%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis:

**Tabel 7.** Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.072	4.939		0.420	0.678
1	<i>Reward</i>	0.495	0.108	0.591	4.592	0.000
	<i>Punishment</i>	0.296	0.122	0.311	2.417	0.022

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 7 hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4.592, dan t tabel diketahui sebesar 2.03951. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 4.592 > 2.03951, dan nilai Sig ( $\alpha$ ) = 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.417, dan t tabel diketahui sebesar 2.03951. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 2.417 > 2.03951, dan nilai Sig ( $\alpha$ ) = 0,022 < 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi *punishment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Pembahasan:

#### Pengaruh *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian CP Pekanbaru Kota

Menurut Fahmi (2017), *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. *Reward* berasal dari bahasa inggris yang diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah dan penghargaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel *reward* diperoleh nilai t hitung > t tabel, 4.592 > 2.03951 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama **diterima** yang menyatakan *reward* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian CP

Pekanbaru Kota.

Artinya dalam penelitian ini reward dinilai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena semakin tinggi *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tzaza (2019) diperoleh hasil bahwa *reward* mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin sering *reward* diberikan maka akan meningkatkan produktivitas. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryadilaga *et.al* (2016), yang menemukan hasil penelitian akan adanya pengaruh antara variabel *reward* terhadap produktivitas kerja secara parsial, positif dan signifikan antara variabel *reward* terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian CP Pekanbaru Kota**

*Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Prabu, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel *reward* diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel,  $2.417 > 2.03951$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.022 < 0.05$ . Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua **diterima** yang menyatakan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian CP Pekanbaru Kota.

Artinya dalam penelitian ini *punishment* dinilai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena semakin tinggi *punishment* yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan kesalahan maka semakin meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pramesti et al., 2019) bahwa *punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya *punishment* karyawan akan lebih disiplin dan teliti serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sejenis yang dilakukan oleh Suparmi dan Septiawan (2019) bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian cp Pekanbaru Kota. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian CP Pekanbaru Kota. Apabila *reward* diberikan dengan baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian CP Pekanbaru Kota. dengan adanya *punishment* karyawan akan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan akan meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan standar perusahaan.

Adapun saran yang penulis berikan kepada PT. Pegadaian CP Pekanbaru Kota dari analisis tanggapan responden adalah:

1. Perusahaan perlu meningkatkan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian yang telah dicapai seperti memberikan hadiah atau piagam penghargaan, karena dengan diberikannya hadiah atau piagam penghargaan maka dapat meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Diharapkan pimpinan PT. Pegadaian CP Pekanbaru kota terus melakukan evaluasi pemberian *reward* dan *punishment* sehingga karyawan tidak merasa berat menerima sanksi yang diberikan.
3. Produktivitas kerja karyawan berdampak langsung terhadap keberlangsungan perusahaan, sebaiknya perusahaan memperhatikan produktivitas kerja karyawan secara seksama dikarenakan *reward* dan *punishment* yang didapatkan oleh karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Arizona, R. (2017). Peran Team Work Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 20(1), 52–60.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 34–56.
- Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 25 (9th Ed.)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harjati, & Vanesia. (2016). Pengaruh kualitas layanan dan persepsi harga terhadap kepuasan pelanggan pada maskapai penerbangan Tiger Mandala. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 2(2), 23–34.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Murti, Hary, & Veronika. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemoderasi Kepuasan Kerjapada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 23–45.
- Pitaloka. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Teamwork, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Susu Kedelai Cap SKA Gabdu Mlarak*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Prabu, M. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Purwanto. (2013). *Evaluasi Hasil Belajar*. Celeban Timur UH III Yogyakarta 55167 : Pustaka Belajar.
- Setiawan, suparmi dan vicky. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8 No.(1), 51–61.
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Tzaza, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tambi Up Bedakah di Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1, No 1.
- Wijaya, & Tony. (2018). *Metodologi Penelitian, Ekonomi dan Bisnis, Teori dan Praktik*. Graha Ilmu.