

**PENGARUH SISTEM REWARD, PUNISHMENT DAN DISIPLIN KERJA PADA
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RM MUTIARA MANADO**

**THE INFLUENCE OF REWARD SYSTEM, PUNISHMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY AT RM MUTIARA MANADO**

oleh:

Phoa M.V. Agusantoso¹

Lucky O.H. Dotulong²

Sjendry Loindong³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[¹agusantosomelinda@gmail.com](mailto:agusantosomelinda@gmail.com)

[²luckydotulong@unrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unrat.ac.id)

[³loindong18s@unrat.ac.id](mailto:loindong18s@unrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan RM Mutiara Manado. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun secara parsial, hanya *punishment* dan disiplin kerja yang berpengaruh positif signifikan, sementara *reward* tidak berpengaruh signifikan. Hasil ini merekomendasikan pentingnya penerapan sistem penghargaan yang adil serta budaya disiplin yang konsisten dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor jasa seperti restoran

Kata Kunci: Reward, Punishment, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

Abstract: This research aims to analyze the influence of the reward system, punishment, and work discipline on employee productivity at RM Mutiara Manado. The method used is a quantitative approach with an associative design. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results show that reward, punishment, and work discipline simultaneously have a significant effect on work productivity. However, partially, only punishment and work discipline have a significant positive effect, while reward does not have a significant effect. These findings recommend the importance of implementing a fair reward system and consistent discipline culture to improve employee productivity in service sectors such as restaurants.

Keywords: Reward System, Punishment, Work Discipline, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Meskipun teknologi telah berkembang pesat, kualitas dan kemampuan SDM tetap menjadi pendorong utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajeman SDM yang efektif menjadi krusial untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara optimal, produktif, dan efisien. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Dalam konteks ini, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan cermat untuk memastikan tercapainya tujuan yang diinginkan.

Produktivitas kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. Semakin tinggi produktivitas, semakin efisien karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang berfokus pada upaya meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan mereka secara efektif. Tingkat produktivitas yang optimal juga berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik dalam waktu yang lebih singkat. Dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan tidak hanya mengoptimalkan kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan daya saing dan keuntungan jangka panjang.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan sistem *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja yang efektif. Ketiga aspek ini memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan untuk mengapresiasi perilaku yang diinginkan. Menurut Paramarta (2016:18), *reward* adalah bentuk penghargaan, ganjaran, atau hadiah yang diberikan sebagai apresiasi atas perilaku yang diinginkan. Sementara itu, Shields (2016:2) menjelaskan bahwa *reward* dapat berupa sesuatu yang bersifat nyata maupun abstrak, yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, baik secara sengaja maupun tidak, sebagai bentuk imbalan atas kontribusi atau potensi yang dimiliki, serta untuk mendorong penerapan nilai-nilai positif yang mampu memenuhi kebutuhan tertentu.

Punishment dapat dipahami sebagai sanksi yang diberikan kepada karyawan akibat kegagalan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan harapan. Fahmi (2017) mengemukakan bahwa *punishment* adalah hukuman yang diterima karyawan karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan. *Punishment* diberikan sebagai upaya untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi, serta untuk mendorong karyawan agar lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Tanpa adanya disiplin yang baik, karyawan mungkin tidak dapat bekerja dengan maksimal dan dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja tidak hanya mengatur perilaku karyawan, tetapi juga membantu menciptakan suasana kerja yang lebih terstruktur dan efisien. Afandi (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu mode yang digunakan oleh atasan atau pimpinan perusahaan untuk mengubah perilaku karyawan, serta meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Industri restoran berkembang pesat, didorong oleh beberapa faktor utama seperti pertumbuhan pariwisata, keragaman kuliner khas daerah, dan meningkatnya jumlah penduduk urban yang memiliki mobilitas tinggi. Dalam konteks persaingan bisnis restoran yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu usaha kuliner. Restoran tidak hanya dituntut untuk menyajikan makanan berkualitas, tetapi juga memberikan pelayanan prima yang sangat bergantung pada kinerja dan motivasi karyawan. RM Mutiara Manado, sebagai salah satu pelaku bisnis restoran di wilayah ini menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola sumber daya manusia. Fenomena yang kerap terjadi adalah fluktuasi produktivitas karyawan yang disebabkan oleh berbagai faktor internal organisasi. Sistem manajemen yang tepat sangat diperlukan untuk mendorong karyawan agar dapat memberikan kontribusi maksimal.

Di RM Mutiara Manado, terdapat sejumlah tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa karyawan masih menunjukkan tingkat motivasi yang rendah, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, kurang memiliki kesadaran diri dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan. Mereka cenderung saling bergantung dalam menyelesaikan tugas, lebih fokus pada kepentingan pribadi, serta kesulitan dalam menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat. Hal ini tentu berdampak pada efektivitas kerja, karena kurangnya kerjasama dan komunikasi yang baik menghambat kelancaran operasional perusahaan. Penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang kurang optimal berpengaruh terhadap efektivitas kinerja mereka. Jika tidak segera diatasi, kondisi ini dapat meningkatkan beban kerja bagi karyawan lain, mengganggu kelancaran pelayanan, serta berdampak negatif pada kepuasan pelanggan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di RM. Mutiara Manado. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajer dan pimpinan organisasi dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, serta memajukan perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh sistem *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan RM Mutiara Manado.
- Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan RM Mutiara Manado.
- Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan RM Mutiara Manado.
- Untuk mengetahui pengaruh sistem *reward*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan RM Mutiara Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Menurut Wibowo (2017), reward adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka. Reward dapat berupa imbalan finansial maupun non-finansial.

Sistem reward yang diterapkan secara adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan berdampak positif terhadap produktivitas. Indikator dari reward antara lain: gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, serta penghargaan psikologis.

Punishment

Punishment atau hukuman merupakan tindakan korektif terhadap pelanggaran atau perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Menurut Siagian (2020), punishment bertujuan untuk memberikan efek jera dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Indikator punishment meliputi pemberian hukuman segera setelah pelanggaran terjadi, konsistensi hukuman, serta penjelasan atas pemberian hukuman tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018). Disiplin yang tinggi mencerminkan sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan. Indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab terhadap tugas, serta etika dalam bekerja.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Menurut Hasibuan (2018), produktivitas menggambarkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain motivasi, kondisi kerja, keterampilan, serta pengawasan manajerial.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Astuti, Pratiwi, dan Anggarini (2022) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung ataupun tidak langsung sistem reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori atas variabel pada penelitian tersebut dengan angka serta dianalisis. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan google form untuk mengukur dan menganalisa hubungan antara tiga variabel diatas, penulis menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan di PT. Yamaha Lautan Teduh Interniaga, Lampung. Hasilnya adalah variabel Reward memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, variabel punishment memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT Yamaha Lautan Teduh Interniaga. Variabel reward dan punishment secara bersama-sama memiliki berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan

Penelitian Pratama dan Handayani (2022) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada CV Champion Jaya Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Champion Jaya Sejahtera. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel yang memenuhi kriteria untuk dapat diuji sebanyak 52 karyawan. Data analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan CV Champion Jaya Sejahtera. Sedangkan punishment tidak berpengaruh signifikan namun memiliki arah positif terhadap variabel kinerja karyawan CV Champion Jaya Sejahtera.

Penelitian Fareira dan Hasmawaty (2024) bertujuan untuk menguji peran mediasi disiplin kerja dalam hubungan antara hukuman dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian melibatkan pendekatan kuantitatif, dan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini melibatkan total 38 responden, yang terdiri dari semua karyawan Unit Layanan Modal Mikro. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan purposive sampling. penelitian menunjukkan bahwa 1) Tidak ada pengaruh negatif yang signifikan dari penghargaan terhadap kinerja. 2) Tidak ada dampak negatif yang signifikan dari hukuman terhadap kinerja karyawan. 3) Ada pengaruh positif yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 4) Disiplin kerja dapat berfungsi sebagai mediator antara penghargaan dan kinerja. 5) Disiplin kerja dapat bertindak sebagai mediator antara hukuman dan kinerja.

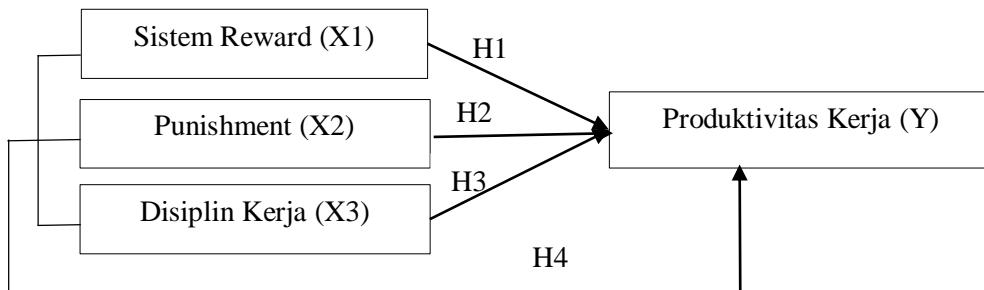
Hipotesis Penelitian

H1: Diduga bahwa sistem reward memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan RM Mutiara Manado

H2: Diduga bahwa punishment berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan RM Mutiara Manado

H3: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan RM Mutiara Manado
H4: Diduga bahwa Terdapat pengaruh simultan antara sistem reward, punishment dan disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan RM Mutiara Manado

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber : Kajian Teori (2025)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur secara objektif hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti melalui data numerik dan analisis statistik. Penelitian asosiatif digunakan untuk menguji sejauh mana hubungan antara variabel independen, yaitu reward, punishment, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan RM Mutiara Manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif RM Mutiara Manado, yang pada saat penelitian berjumlah 78 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan antara lain adalah: (1) karyawan tetap, (2) telah bekerja minimal enam bulan, dan (3) bersedia serta mampu mengisi kuesioner secara lengkap dan jujur. Dengan demikian, seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria diikutsertakan sebagai responden, sehingga sampel berjumlah 78 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang dikonversi ke dalam bentuk angka untuk dianalisis secara statistik. Sumber data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, laporan kepegawaian, serta literatur yang relevan seperti buku referensi, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung pemahaman teoritis terhadap variabel yang diteliti..

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan RM Mutiara Manado. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian. Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala likert dengan lima kategori jawaban, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Reward (X1)	Reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang baik.	Gaji dan bonus, kesejahteraan, tunjangan, promosi, penghargaan psikologis.

Punishment (X2)	Punishment merupakan bentuk hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan karena melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.	Teguran, pemotongan gaji, dan surat peringatan.
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah sikap taat dan patuh terhadap peraturan serta ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja	Kehadiran, ketaatan aturan, tanggung jawab, disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin perilaku.
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan output maksimal dengan menggunakan sumber daya seefisien mungkin.	Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti (Sugiyono, 2017:125). Uji Realibilitas menyatakan bahwa pengujian reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan benda yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130).

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik, yaitu harus melakukan 3 uji dibawah ini:

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak.
2. Uji Linearitas untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti.
3. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Analisis regresi berfungsi untuk melihat besaran pengaruh dari suatu hubungan yang bersifat kausatif. Rumus regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_3 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- X1 = Sistem Reward
- X2 = Punishment
- X3 = Disiplin Kerja
- Y = Produktivitas Kerja
- a = Bilangan konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = Erorr

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:97), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji Hipotesis ini berfungsi untuk memunculkan dugaan suatu kejadian tertentu kedalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah

sebagai berikut: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut: Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat dan jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,643	0,220	Valid
Y2	0,700	0,220	Valid
Y3	0,752	0,220	Valid
Y4	0,651	0,220	Valid
Y5	0,753	0,220	Valid
Y6	0,712	0,220	Valid
X1.1	0,827	0,220	Valid
X1.2	0,878	0,220	Valid
X1.3	0,849	0,220	Valid
X2.1	0,829	0,220	Valid
X2.2	0,815	0,220	Valid
X2.3	0,845	0,220	Valid
X2.4	0,813	0,220	Valid
X3.1	0,843	0,220	Valid
X3.2	0,888	0,220	Valid
X3.3	0,868	0,220	Valid

Sumber: Data Olahan 2025

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa item-item tersebut diatas valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Produktivitas	0,794	Reliabel
Sistem reward	0,810	Reliabel
Punishment	0,843	Reliabel
Disiplin kerja	0,843	Reliabel

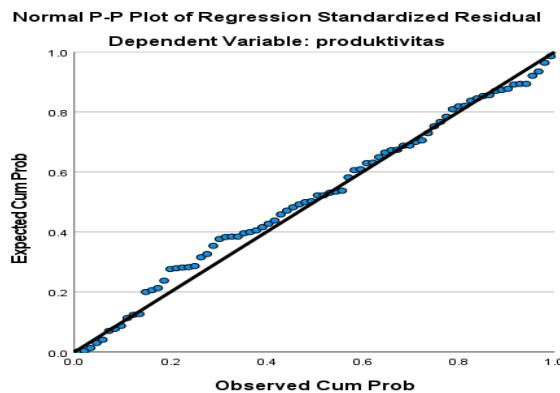
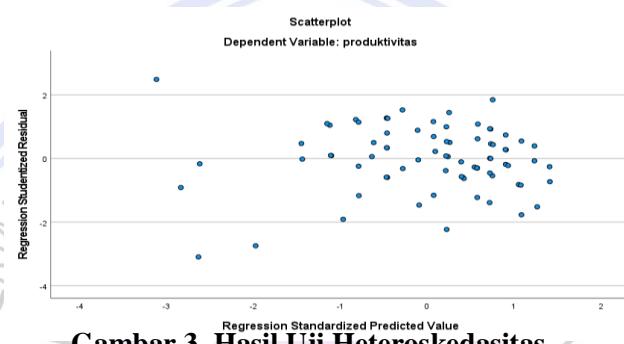
Sumber: Data Olahan 2025

Nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.6 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliable atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Informasi menurut grafik P-Plot pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan dalam penelitian ini rata-rata mendekati garis diagonal yang berarti bahwa data residual yang diuji berdistribusi normal. Sehingga penelitian ini bisa dilakukan pengujian yang akan dilakukan berikutnya.

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (Histogram Regression)***Sumber: Data Olahan 2025***Uji Heteroskedasitas****Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas***Sumber: Data Olahan 2025*

Gambar 3 menunjukkan bahwa dari scatterplot terlihat titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tidak ada pola mengerucut atau meluas yang mencolok. Karena tidak ada pola yang jelas dalam scatterplot, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Artinya, varians residual konstan dan asumsi klasik regresi dipenuhi.

Uji Multikolinieritas**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients ^a			Correlations		Collinearity Statistics	
	Zero-Order	Partial	Part		Tolerance	VIF	
1	.117	-.007	-.005		.923	1.084	
Sistem Reward	.681	.260	.184		.333	3.006	
Punishment	.704	.345	.252		.319	3.138	
Disiplin Kerja							

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan uji multikolinearitas, model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinearitas karena nilai Tolerance masih tinggi dan VIF masih rendah. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dapat dianggap baik dalam hal independensi antar variabel prediktor.

Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi, model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.696 + (-0.008)X_1 + 0.407X_2 + 0.749X_3$$

Interpretasi model regresi adalah:

- Konstanta (a) = 8.696 menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen (sistem *reward*, *punishment*, disiplin kerja) bernilai 0, maka nilai produktivitas (Y) diperkirakan sebesar 8.696.
- b_1 Sistem *reward* = -0.008 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada sistem reward akan menurunkan produktivitas sebesar 0.008
- b_2 *Punishment* = 0.407: menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada *punishment* akan meningkatkan produktivitas sebesar 0.407.
- b_3 Disiplin kerja = 0.749 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0.749.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	8.696	2.256		3.854	.000
Sistem Reward	-.008	.139	-.005	-.058	.954
Punishment	.407	.176	.319	2.313	.023
Disiplin Kerja	.749	.237	.446	3.164	.002

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Data Olahan 2025

Koefisien Determinasi**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary				Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.729 ^a	.531	.512	2.194	

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, sistem reward, punishment

Sumber: Data Olahan 2025

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh $R = 0.729$ mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel independent yaitu disiplin kerja, sistem *reward*, dan *punishment*—dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Selanjutnya, nilai $R^2 = 0.531$ menunjukkan bahwa sekitar 53,1% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut dalam model regresi ini. Sementara itu, Adjusted $R^2 = 0.512$ memperkuat bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan variabilitas produktivitas, karena sudah memperhitungkan jumlah variabel prediktor dan tingkat kompleksitas model secara keseluruhan.

Uji Hipotesis**Uji-F (Simultan)****Tabel 7. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			
		df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	403.096	3	134.365	27.911	.000 ^b
Residual	356.237	74	4.814		
Total	759.333	77			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, sistem reward, punishment

Sumber: Data Olahan 2025

Karena p-value = 0.000 < 0.05, dan F hitung 27,911 > 2,74 (F tabel), maka H0 ditolak, yang berarti bahwa, variabel-variabel independen (sistem *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RM. Mutiara Manado.

Uji-T

Tabel 5 menunjukkan:

- T_{hitung} variabel sistem *reward* (X_1) = $-0,058 < t_{tabel}$ (1,991) dan p-value $0,954 > 0,05$. Ini berarti yang berarti sistem *reward* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan RM. Mutiara Manado.
- T_{hitung} variabel *punishment* = $2,313 > t_{tabel}$ (1,991) dan p-value $0,023 < 0,05$. Hasil uji t ini menunjukkan bahwa variable *punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RM. Mutiara Manado.
- T_{hitung} variable disiplin kerja = $3,146 > t_{tabel}$ (1,991) dan p-value $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa variable disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RM. Mutiara Manado.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan RM. Mutiara Manado

Berdasarkan hasil uji parsial, sistem reward tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RM. Mutiara Manado. Bisa dikatakan bahwa meskipun sistem *reward* diterapkan dalam Perusahaan ini, tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa akan berdampak pada peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Penurunan atau peningkatan produktivitas kerja karyawan mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih relevan atau lebih dirasakan langsung oleh karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhewy dan Adnyani (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, yang termasuk dalam kategori manajemen dan dukungan lingkungan kerja, memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, sementara reward saja tidak menjamin peningkatan kinerja. Sistem *reward*, yang sering kali digunakan dalam organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja mereka, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dalam hasil uji parsial. Meskipun sistem *reward* diterapkan, tidak cukup membuktikan bahwa pemberian *reward* secara langsung berkontribusi pada peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa penerapan sistem *reward* saja tidak cukup menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan di organisasi ini. Terdapat kemungkinan bahwa faktor-faktor lain yang lebih relevan atau lebih dirasakan langsung oleh karyawan memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan tingkat produktivitas mereka. Misalnya, aspek-aspek seperti hubungan antar rekan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat berperan lebih signifikan daripada sistem *reward* itu sendiri. Mengindikasikan bahwa karyawan mungkin lebih termotivasi oleh faktor-faktor non-finansial atau faktor intrinsik seperti rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, pengakuan sosial, atau perasaan dihargai dalam tim mereka.

Pengaruh Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan RM. Mutiara Manado

Sebaliknya, variabel *punishment* menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RM. Mutiara Manado. Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang dilakukan oleh Astuti, Pratiwi dan Anggraini (2022). Kebijakan atau tindakan pemberian *punishment* yang diterapkan dalam organisasi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika *punishment* diterapkan secara tepat dan sesuai dengan pelanggaran yang terjadi, hal ini dapat memberikan efek pada peningkatan atau penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas. Oleh karena itu, faktor *punishment* dalam penelitian ini terbukti berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan RM. Mutiara Manado. *Punishment*, yang sering kali diberikan sebagai bentuk konsekuensi atas pelanggaran atau ketidakdisiplinan dalam pekerjaan, dapat memengaruhi perilaku karyawan. Jika diterapkan secara tepat, *punishment* dapat berfungsi sebagai mekanisme pengendalian yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan menghindari tindakan yang dapat merugikan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sistem *punishment* yang efektif dapat meningkatkan disiplin dan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab mereka. Penerapan *punishment* yang tepat, yang disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, berpotensi memberikan efek yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan. Jika *punishment* diberikan dengan alasan yang jelas dan adil, maka karyawan akan lebih memahami bahwa konsekuensi yang mereka terima berhubungan langsung dengan tindakan mereka, yang pada gilirannya dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika *punishment* diterapkan secara sembarangan atau tanpa dasar yang jelas, hal tersebut justru bisa menurunkan motivasi kerja dan menciptakan rasa ketidakadilan yang dapat merusak hubungan antara karyawan dan manajemen.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan RM. Mutiara Manado

Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RM. Mutiara Manado. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Komariyah, Riski, dan Laelawati (2023) yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik. Disiplin kerja yang baik, seperti ketepatan waktu, keseriusan dalam menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan

produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Disiplin kerja dapat tercermin dalam berbagai aspek, seperti ketepatan waktu, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih fokus pada pekerjaannya, menghindari penundaan, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik dalam waktu yang lebih efisien. Dengan demikian, disiplin kerja yang kuat memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian target dan sasaran organisasi. Salah satu indikator utama dari disiplin kerja adalah ketepatan waktu. Karyawan yang selalu hadir tepat waktu, baik pada awal jam kerja, memperlihatkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Ketepatan waktu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta keseriusan dalam menjaga produktivitas. Karyawan yang disiplin dalam hal waktu juga lebih mampu mengelola tugas-tugas mereka secara efisien, sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda atau terbengkalai, yang pada gilirannya mempengaruhi peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Pengaruh Sistem Reward, Punishment, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan RM. Mutiara Manado

Dalam penelitian ini, uji simultan bertujuan untuk mengevaluasi apakah ketiga variabel independen—sistem *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja—secara kolektif memengaruhi produktivitas kerja karyawan RM. Mutiara Manado. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berarti bahwa meskipun masing-masing variabel mungkin memiliki pengaruh yang berbeda-beda, ketika dipertimbangkan secara bersamaan, mereka secara nyata mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam organisasi. Secara lebih spesifik, pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa interaksi antara sistem *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap produktivitas dibandingkan dengan pengaruh masing-masing variabel yang diuji secara parsial. Ketiga variabel ini tidak berdiri sendiri dalam mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saling berinteraksi dan berkontribusi dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Misalnya, sistem *reward* yang diterapkan dengan disiplin kerja yang tinggi dapat memperkuat motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, sementara *punishment* yang diberikan dengan tujuan yang jelas dan adil dapat mengontrol perilaku yang merugikan kinerja. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa kebijakan manajerial untuk mengintegrasikan ketiga faktor ini—*reward*, *punishment*, dan disiplin kerja—akan lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen RM. Mutiara Manado perlu mempertimbangkan pengelolaan ketiga variabel ini secara komprehensif, bukan hanya mengandalkan satu variabel saja. Penerapan kebijakan yang saling melengkapi dan menyesuaikan ketiga aspek tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS 26, penelitian ini memberikan gambaran mengenai pengaruh reward, punishment, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan RM Mutiara Manado. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, meskipun reward dapat memotivasi, dampaknya tidak secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Punishment berpengaruh positif dan signifikan. Penerapan sanksi yang adil dan konsisten terbukti meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif karena bekerja sesuai waktu dan prosedur.
4. Secara simultan, reward, punishment, dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan profesional.

Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal yaitu:

1. RM Mutiara Manado dapat meningkatkan sistem reward dengan memberikan penghargaan yang lebih bervariasi, seperti bonus, promosi, atau bentuk apresiasi lainnya guna mendorong motivasi dan loyalitas karyawan.

2. RM Mutiara Manado menerapkan punishment yang adil dengan cara menegakkan aturan secara konsisten dan transparan agar karyawan memahami konsekuensi dari pelanggaran serta terdorong untuk menjaga kedisiplinan.
3. RM Mutiara Manado dapat melakukan penguatan disiplin kerja melalui pengawasan dan evaluasi rutin terhadap absensi dan kinerja guna menjaga konsistensi serta meningkatkan tanggung jawab kerja.
4. RM Mutiara Manado dianjurkan untuk mengadakan pelatihan berkala setiap tiga bulan sekali dapat membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan teknis dan meningkatkan etos kerja.
5. RM Mutiara Manado sekiranya selalu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui fasilitas kerja yang memadai dan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan hidup sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Astuti, M.H., Pratiwi, A., & Anggarini, D.R. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *Jurnal TECHNOBIZ*, 5(1), 59-67. <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/technobiz/article/view/2029/897>.
- Dhewy, I.G.A.A.L.U., & Adnyani, I.G.A.D. Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Warung Be Sanur Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 9, 1702-1726. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/86240>.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fareira, C., & Hasmawaty, A.R. (2024). Disiplin Kerja Memediasi Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Ulaam Sukajadi. *Publik Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi dan Pelayanan Publik*, 11(2), 462-474. https://www.researchgate.net/publication/381268123_DISIPLIN_KERJA_MEMEDIASI_REWARD_DAN_PUNISHMENT_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_DI_ULAAM_SUKAJADI.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Komariyah, I., Riski, M. S., & Laelawati, K. (2023). Employee Job Satisfaction And Its Relationship To Motivation, Communication, And Job Stress. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 1139–1145. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/1330>.
- Paramarta, A. (2016). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM. Edis Pertama. Jakarta: CV Persada Mandiri Utama
- Pratama, M. F.A., & Handayani, W. P.P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://jurnal.ylii.or.id/index.php/jseb/article/view/46>.
- Shields, J. (2016). *Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies*. Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press
- Siagian, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

