

Pengaruh Sistem Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Pelindo Regional 4 Makassar

Fatma Ayu^{1*}, Baso Amang², Muhammad Fadhil³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

email korespondensi : fatma.ayu0412@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelindo Regional 4 Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Pelindo Regional 4 Makassar, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. *Punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, sistem *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Pelindo Regional 4 Makassar. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil serta peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Reward; Punishment; Motivasi Kerja; Produktivitas Karyawan.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Usaha Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi maupun modal, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, serta daya saing perusahaan.

Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditentukan. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan produktivitas yang rendah berpotensi menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah melalui penerapan sistem reward. *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi, kontribusi, maupun pencapaian kinerja yang baik. Pemberian *reward*, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, kepuasan, serta motivasi karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja.

Selain *reward*, perusahaan juga perlu menerapkan sistem *punishment* sebagai bentuk pengendalian terhadap perilaku kerja karyawan. *Punishment* bukan bertujuan untuk memberikan hukuman semata, melainkan sebagai sarana pembinaan agar karyawan lebih disiplin dan mematuhi peraturan yang berlaku. Penerapan *punishment* yang dilakukan secara adil, konsisten, dan proporsional dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib sehingga mendorong peningkatan produktivitas.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang terlihat memiliki motivasi yang rendah.

PT Pelindo Regional 4 Makassar sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran aktivitas logistik nasional. Untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang produktif, disiplin, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penerapan sistem reward dan punishment yang efektif, disertai dengan upaya peningkatan motivasi kerja, menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa reward, punishment, dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan. Namun, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan adanya perbedaan temuan pada berbagai objek penelitian. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, maupun kondisi lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian pada PT Pelindo Regional 4 Makassar menjadi penting untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh sistem reward, punishment, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Metode Analisis

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey dan menyebar kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang dipergunakan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode penelitian yang menggunakan data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode ini sangat bergantung pada pengukuran dan analisis statistik untuk menarik kesimpulan yang objektif dan dapat digeneralisasikan. (Sugiyono, 2020).

Hasil

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara beberapa variabel bebas (*independent*) (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*) (Y). Dari hasil pengujian dengan SPSS ditemukan hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.673	1.389		1.204	.237
	Reward(X1)	.148	.094	.191	1.573	.125
	Punishment (X2)	.094	.152	.124	.616	.542
	Motivasi Kerja (X3)	.490	.134	.631	3.658	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2026

$$Y = 1,673 + 0,148X_1 + 0,094X_2 + 0,490X_3$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,673 menunjukkan bahwa apabila variabel Reward (X₁), Punishment (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 1,673.
2. Koefisien regresi Reward (X₁) sebesar 0,148 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel reward akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,148 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi Punishment (X₂) sebesar 0,094 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel punishment akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,094 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

4. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,490 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,490 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Reward (X_1), Punishment (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Pelindo Regional 4 Makassar.

Tabel 2. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.964	3	145.321	38.051	.000 ^b
	Residual	129.851	34	3.819		
	Total	565.816	37			
a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan(Y)						
b. Predictors: (Constant), Reward (X_1), Punishment (X_2), Motivasi Kerja (X_3)						

Sumber : Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 38,051 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Reward (X_1), Punishment (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara ketiga variabel independen dengan produktivitas karyawan pada PT Pelindo Regional 4 Makassar.

Uji t (Uji-Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Reward (X_1), Punishment (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Pelindo Regional 4 Makassar.

Tabel 3. Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.673	1.389		1.204	.237
	Reward(X_1)	.148	.094	.191	1.573	.125
	Punishment (X_2)	.094	.152	.124	.616	.542
	Motivasi Kerja (X_3)	.490	.134	.631	3.658	.001
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)						

Sumber : Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian signifikansi parameter individual (uji dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Reward (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,125 ($> 0,05$), sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pelindo Regional 4 Makassar.
2. Variabel Punishment (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,542 ($> 0,05$), sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pelindo Regional 4 Makassar.
3. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), sehingga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pelindo Regional 4 Makassa.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.750	1.954
a. Predictors: (Constant), Reward (X1), Punishment (X2), Motivasi Kerja (X3)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)				

Sumber : Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,771, yang menunjukkan bahwa variabel Reward (X1), Punishment (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan mampu menjelaskan variasi Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 77,1%, sedangkan 22,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,750 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan sebesar 75,0%. Sementara itu, nilai R sebesar 0,878 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan Produktivitas Karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel reward, punishment, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Pelindo Regional 4 Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi sistem penghargaan, penerapan sanksi, dan tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 77,1% variasi produktivitas karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara parsial, variabel reward tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan organik PT Pelindo Regional 4 Makassar. Kondisi tersebut dapat disebabkan karena pemberian reward telah dianggap sebagai hak yang

diterima secara rutin, sehingga tidak lagi menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Phoa Agusantoso et al. (2025) yang juga menemukan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel punishment juga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi belum mampu meningkatkan produktivitas secara langsung. Kemungkinan karyawan lebih memandang punishment sebagai mekanisme penegakan disiplin daripada sebagai faktor yang mendorong peningkatan hasil kerja. Dengan demikian, keberadaan punishment lebih berfungsi menjaga kepatuhan terhadap aturan dibandingkan meningkatkan produktivitas.

Berbeda dengan kedua variabel tersebut, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Arifaldi dkk. (2022), Rahmansyah dan Cahyadi (2023), serta Hana Salsabila Putri dan Dewi Trirahayu (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan di PT Pelindo Regional 4 Makassar lebih dipengaruhi oleh motivasi kerja dibandingkan oleh sistem reward maupun punishment secara individual. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja melalui pengembangan karier, komunikasi yang baik, pemberian kesempatan berkembang, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa reward, punishment, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Pelindo Regional 4 Makassar. Namun, secara parsial reward dan punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dibandingkan reward dan punishment.

Berdasarkan hasil penelitian, PT Pelindo Regional 4 Makassar disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pengembangan karier, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, sistem reward dan punishment perlu dievaluasi agar penerapannya lebih efektif, adil, dan mampu mendorong peningkatan produktivitas. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan

variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau disiplin kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Arifaldi, M., Arafah, A., & Fadhil, M. (2022). Pengaruh stres, kepuasan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Bulukumba. *Center of Economic Student Journal*, 5(2), 322–333.
- Berlian, A., & Rafida, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 8(2), 1–12.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164–178.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Rev. ed.). PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi karyawan serta implikasinya terhadap kinerja. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).
- Nasution, A. N. (2024). Pengaruh sistem reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Bangun Manajemen*, 3(2).
- Phoa, A., Dotulong, L. O. H., & Loindong, S. (2025). Pengaruh sistem reward, punishment, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan RM Mutiara Manado.
- Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh punishment dan reward terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Sunarsi, D. (2018). Produktivitas kerja karyawan sebagai faktor penentu kinerja organisasi.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).