

Pengaruh Disiplin Kerja, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sinergi Gula Nusantara

Puja Rahmawati¹, Lina Saptaria², Diana Ambarwati³

^{1,2,3} Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia

E-mail : Pujarahmawjs03@gmail.com¹, linauniskakaediri@gmail.com², dianaambar88@gmail.com³

Article History:

Received: 20 September 2025

Revised: 09 Oktober 2025

Accepted: 02 November 2025

Keywords: *Disiplin Kerja, Reward, Punishment dan Produktivitas Kerja*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Snergi Gula Nusantara (PG Pesantren). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dan jenis penelitian ini kuantitatif dengan dengan sampel sebanyak 139 karyawan. Teknik analisis yang digunakan : uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinan R². Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai sebesar Sig 0,000 > 0,05. Reward berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai sebesar Sig 0,000 > 0,05. Punishment berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai sebesar Sig 0,015 < 0,05. Secara simultan disiplin kerja (X1), reward (X2) dan punishment (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hasil sig 0,000 < 0,05. Disarankan bagi perusahaan untuk menyelenggarakan kegiatan sosialisasi dan pelatihan secara rutin terkait peraturan kedisiplinan, sistem reward, serta ketentuan punishment. Kegiatan ini bertujuan untuk menumbuhkan pemahaman dan kesadaran karyawan terhadap kebijakan internal, sehingga mampu mengurangi konflik serta mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu aspek terpenting terciptanya kemajuan dan kelancaran proses yang ada di organisasi. Suatu perusahaan dituntut untuk terus mengelola dengan baik sumber daya manusia, untuk dapat bersaing di perkembangan zaman ini. Berhasil tidaknya suatu

perusahaan dapat diukur dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Perusahaan perlu mengutamakan untuk memberikan perhatian yang lebih dan dapat mengendalikan karyawannya untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Siregar (2022) Untuk mencapai tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia salah satunya dengan meningkatkan tingkat produktivitas bekerja, ini karena produktivitas dalam organisasi pada dasarnya berpusat pada sumber daya manusia dimiliki. Industri gula nasional, termasuk PT Sinergi Gula Nusantara (PG Pesantren), memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan pangan masyarakat. Efisiensi dan produktivitas kerja karyawan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam era digital seperti saat ini, transformasi digital telah mengubah cara kerja, termasuk dalam hal manajemen sumber daya manusia.

PT. Sinergi Gula Nusantara (PG Pesantren) melakukan tindakan yang mereka prediksi akan dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan dengan cara menetapkan peraturan dalam hal kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam mencapai produktivitas yang optimal di suatu organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Menurut Gheofani *et al.*, (2023) mengatakan bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sinergi Gula Nusantara.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Mutiara *et al.*, (2024) Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun dan konsisten sesuai dengan aturan yang ada tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaannya. Menurut Astuti *et al.*, (2024) Disiplin harus diterapkan dalam organisasi bisnis karena tanpa dukungan kedisiplinan pegawai yang baik maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya.

Reward

Menurut Suryadinata *et al.*, (2024) reward adalah imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas perilaku yang pantas, kinerja atau prestasi yang baik, kontribusi, atau berhasil menyelesaikan suatu tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, merupakan bentuk penghargaan atau timbal balik atas jasa yang diberikan. Reward dapat dipahami sebagai suatu bentuk penghargaan bagi pegawai yang mampu mencapai prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial untuk meningkatkan semangat, motivasi, keterikatan pegawai serta mempunyai kemampuan mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat lebih baik sehingga menciptakan persaingan positif antar karyawan. (Fauzia Sandi *et al.*, 2024)

Punishment

Menurut (Chairunnisa *et al.*, (2024) Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Rosmawati *et al.*, (2024) Hukuman didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Melalui hukuman, karyawan yang melakukan kesalahan harus menyadari perbuatannya sehingga harus lebih berhati-hati dalam melakukan sesuatu, bertindak untuk memperbaiki atau melindungi diri dari kelemahan fisik dan mental, agar terhindar dari segala bentuk pelanggaran.

Punishment atau hukuman adalah suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari. (Arisandi *et al.*, (2023))

Produktivitas Kerja Karyawan

Siregar *et al.*, (2022) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Menurut Mahawati *et al.*, (2021) dalam bukunya mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu.

Sejalan dengan Hulu *et al.*, (2022) bahwa produktivitas kerja adalah proses bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil output barang atau jasa dengan sumber daya manusia yang seefisien mungkin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 139 karyawan tetap PT Sinergi Gula Nusantara (PG Pesantren) dan . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dalam Penelitian ini memakai data primer yang diperoleh melalui kuesioner fisik atau kertas. Kuesioner tersebut dirancang dengan skala Likert sebagai alat ukur dan didistribusikan langsung kepada perusahaan. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30 untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Pearson Correlation	r Tabel (df=n-2)	Sig.2(2-Tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,566	> 0,166	0,000	Valid
	X1.2	0,551	> 0,166	0,000	Valid
	X1.3	0,511	> 0,166	0,000	Valid
	X1.4	0,529	> 0,166	0,000	Valid
	X1.5	0,585	> 0,166	0,000	Valid
	X1.6	0,651	> 0,166	0,000	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,519	> 0,166	0,000	Valid
	X2.2	0,535	> 0,166	0,000	Valid
	X2.3	0,518	> 0,166	0,000	Valid
	X2.4	0,628	> 0,166	0,000	Valid
	X2.5	0,5	> 0,166	0,000	Valid
	X2.6	0,487	> 0,166	0,000	Valid
	X2.7	0,353	> 0,166	0,000	Valid

	X2.8	0,44	> 0,166	0,000	Valid
	X2.9	0,441	> 0,166	0,000	Valid
	X2.10	0,448	> 0,166	0,000	Valid
<i>Punishment</i> (X3)	X3.1	0,513	> 0,166	0,000	Valid
	X3.2	0,489	> 0,166	0,000	Valid
	X3.3	0,663	> 0,166	0,000	Valid
	X3.4	0,434	> 0,166	0,000	Valid
	X3.5	0,575	> 0,166	0,000	Valid
	X3.6	0,484	> 0,166	0,000	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,303	> 0,166	0,000	Valid
	Y2	0,45	> 0,166	0,000	Valid
	Y3	0,446	> 0,166	0,000	Valid
	Y4	0,442	> 0,166	0,000	Valid
	Y5	0,309	> 0,166	0,000	Valid
	Y6	0,492	> 0,166	0,000	Valid
	Y7	0,542	> 0,166	0,000	Valid
	Y8	0,199	> 0,166	0,000	Valid
	Y9	0,346	> 0,166	0,000	Valid
	Y10	0,349	> 0,166	0,000	Valid
	Y11	0,535	> 0,166	0,000	Valid
	Y12	0,475	> 0,166	0,000	Valid
	Y13	0,529	> 0,166	0,000	Valid
	Y14	0,471	> 0,166	0,000	Valid

nilai korelasi (pearson correlation) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig > 0,005$. Dapat diketahui nilai r tabel menggunakan rumus $df = n - 2$ atau $139 - 2 = 137$, maka r tabel yang di dapat sebesar 0,666.

2. Uji Reabilitas

No	Varibel	Cronbach's Alpha	Stndar Reliabilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,724	> 0,60	Reliabel
2	<i>Reward</i>	0,709	> 0,60	Reliabel
3	<i>Punishment</i>	0,701	> 0,60	Reliabel
4	Produktivitas Kerja Karyawan	0,694	> 0,60	Reliabel

hasil pengujian reliabilis menunjukkan bahwa semua item variabel mempunyai Cronbach alpha > 0,60 maka data dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig.(2-Tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,200	0,05	Normal
2	<i>Reward</i>			Normal

3	<i>Punishment</i>			Normal
4	Produktivitas Kerja Karyawan			Normal

4. Uji Multikolinieritas

No	Varibel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,920	1.087	Bebas Multikolinieritas
2	<i>Reward</i>	0,801	1.248	Bebas Multikolinieritas
3	<i>Punishment</i>	0,796	1.256	Bebas Multikolinieritas

dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel Disiplin kerja (X1) $1.087 < 10.00$, variabel Reward (X2) sebesar $1.248 > 10.00$, dan variabel Punishment (X3) $1.256 > 10.00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas pada variabel Disiplin kerja (X1), reward (X2) dan punishment (X3).

5. Uji Heteroskedastisitas

F	Sig	Keterangan
1,134	0,272	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil nilai F 1,134 dan nilai Sig 0,272 $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.426	1.746		1.389	.167
	Total_X1	.746	.069	.434	10.851	.000
	Total_X2	.617	.057	.503	10.916	.000
	X3	.260	.105	.106	2.463	.015

a. Dependent Variable: YYY

Dari hasil Uji Regresi Linier Berganda diatas maka didapatkan model persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2.426 + 0,746X_1 + 0,617X_2 + 0,260X_3$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) Nilai konstanta sebesar 2.426
- 2) Koefisien Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,746

- 3) Koefisien Reward (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,617
- 4) Koefisien Punishment (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,260

7. Uji Parsial (T)

Variabel	t Hitung	Sig.
Disiplin Kerja	10.851	0,00
<i>Reward</i>	10.916	0,00
<i>Punishment</i>	2.463	0,15

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Sig. 0,00 < 0,05 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $10.851 > 1,978$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.
- 2) Variabel *Reward* (X2) memiliki nilai Sig. 0,00 < 0,05 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $10,916 > 1,978$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima secara parsial variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.
- 3) Variabel *Punishment* (X3) memiliki nilai Sig. 0,015 < 0,05 dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2.463 > 1,656$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima secara parsial variabel *Reward* berpengaruh negatif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

8. Uji Simultan (F)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9,159	3	3,053	389,568	0,000
Residual	1,058	135	7,837		
Total	10,217	138			

dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat nilai signifikasinya yaitu Nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $389,568 > 2,67$ yang menyatakan bahwa H_0 Ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa secara simultan variabel disiplin kerja (X1), reward (X2), dan punishment (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Variabel disiplin kerja (X1), reward (X2) dan punishment (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sinergi Gula Nusantara (PG Pesantren).

Saran

Adapun saran bagi instansi yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Disarankan agar PT Sinergi Gula Nusantara (PG Pesantren) melakukan perbaikan terhadap sistem absensi berbasis ponsel yang saat ini digunakan. Bagi karyawan yang mengalami kendala dalam mengoperasikan teknologi tersebut, terutama yang sudah lanjut usia, perusahaan dapat menyediakan opsi absensi alternatif seperti fingerprint atau scan barcode manual. Selain itu, pelatihan penggunaan aplikasi absensi secara berkala juga dapat membantu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap kehadiran kerja. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pemahaman yang lebih mendalam tentang disiplin kerja, reward dan punishment yang saling berkaitan dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Mengingat reward terbukti berdampak positif terhadap produktivitas kerja, perusahaan sebaiknya tidak hanya mengandalkan promosi jabatan sebagai bentuk penghargaan. Alternatif penghargaan lain yang lebih beragam dapat dipertimbangkan, seperti bonus kinerja,

- penghargaan non-finansial (misalnya: sertifikat, piagam, atau cuti tambahan), serta pemberian penghargaan secara simbolis yang rutin dan terukur. Langkah ini dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa penghargaan karyawan terhadap perusahaan.
3. Walaupun punishment memiliki efek negatif terhadap produktivitas, namun tetap diperlukan untuk menjaga ketertiban kerja. Oleh karena itu, perlu diterapkan sanksi secara lebih sistematis dan adil, serta dikomunikasikan secara terbuka kepada seluruh karyawan. Tujuan punishment harus lebih ditekankan pada pembinaan dan perbaikan perilaku, bukan sekadar pemberian hukuman, agar efek jera tetap tercapai tanpa mengurangi semangat kerja.
 4. Disarankan bagi perusahaan untuk menyelenggarakan kegiatan sosialisasi dan pelatihan secara rutin terkait peraturan kedisiplinan, sistem reward, serta ketentuan punishment. Kegiatan ini bertujuan untuk menumbuhkan pemahaman dan kesadaran karyawan terhadap kebijakan internal, sehingga mampu mengurangi konflik serta mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

- Astuti, D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). *TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . ENGINEERING DI KOTA BEKASI Data Produktivitas Kerja Karyawan*. 2(7), 405–418.
- Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, N. T. P. (2024). PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN) DAN PUNISHMENT (HUKUMAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAMKRINDO. *ASSETS*, 15(1), 72–86. <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>
- Fauzia Sandi, D., Tri Yusnita, R., & Patimah, T. (2024). Pengaruh Reward dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya Titin Patimah Universitas Perjuangan Tasikmalaya. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 164–175. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.374>
- Gheofani Oky Rahmansyah dan Nur Cahyani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Mutiara, M., Tahta, T., & Palahudin, P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Honoris Industry. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 3933–3944. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11403>
- Rizka Novi Arisandi et al. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi Islam*, 5(1), 1–14.
- Rosmawati, H., Indra, N., Bina, U., & Informatika, S. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment

Terhadap Disiplin Waktu Kerja Karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3.

Siregar, U. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward Dan Punishment, Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Anugerah Tanjung Medan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Feb Unikal*, 5, 360–368.

Suryadinata, W., Buana, T., Wijayanti, M., & Asif, M. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sigma Visualindo. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(3), 2736–2745.