

The Effect Of Evaluation Of The Implementation Of The Award And Punishment System On Employee Work Productivity At PT PLN (Persero) Bintan Center Customer Service Unit

Pengaruh Evaluasi Penerapan Sistem Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bintan Center

Juantommy Roichris Munthe¹, Dian Septiana Sari^{*2}, Wulan Dayu³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Email: ¹ munthejuan@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [24 Maret 2026]

Revised [28 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Implementation of a Rewards, Disciplinary Actions, and Productivity System.

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis evaluasi penerapan sistem penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bintan Center. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 105 pegawai tetap. Metode penelitian adalah analisis regresi linear berganda dengan perhitungan data menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan secara simultan penghargaan dan hukuman secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Besarnya pengaruh penghargaan dan hukuman (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT PLN ULP Bintan Center sebesar 43.0%

ABSTRACT

This study aims to analyze the evaluation of the application of the reward and punishment system to employee work productivity. The location of the research was conducted at PT PLN (Persero) Bintan Center Customer Service Unit. This type of research is a descriptive research with a quantitative approach. The sample in this study is 105 permanent employees. The research method is multiple linear regression analysis with data calculation using the SPSS version 25 program. The results of the study show that partial awards have a positive and significant effect on employee productivity. Punishment has a positive and significant effect on employee productivity. Meanwhile, simultaneously awards and punishments have a positive and significant effect on employee productivity. The magnitude of the influence of awards and punishments (X2) on employee productivity (Y) at PT PLN ULP Bintan Center was 43.0%

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya.

Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian penghargaan dan hukuman. Masalah tenaga kerja itu sendiri sangat erat hubungannya dengan semangat kerja. Karena semangat kerja yang buruk dapat dilihat absensi yang tinggi, jumlah kecelakaan yang besar, rasa menggerutu di mana-mana (Chrisnasari, 2016).

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya semangat yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, tapi sebaliknya dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sukar untuk mencapai hasil yang baik, semangat kerja yang rendah yang dimiliki oleh karyawan lebih tidak menguntungkan pada saat terjadinya kesukaran karyawan, dan akan mudah menyerah daripada berusaha mengatasi kesukaran tersebut. Hal ini akan berlainan jika

karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi akan berusaha keras untuk mengatasi kesukaran berkenaan dengan tugas dan pekerjaan (Prabu, 2016). Setiap orang bekerja perlu adanya pemberian penghargaan dan upah insentif supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian penghargaan dapat dilaksanakan apabila seorang pegawai telah mengerjakan target melebihi kapasitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, Dengan adanya penghargaan ini, pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta keinginan untuk menjadi lebih unggul dalam melakukan pekerjaan. Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, penghargaan ini pun dapat berupa insentif, bonus, piagam, promosi jabatan, dan lain-lain. Dalam pemberian penghargaan ini menumbuhkan rasa ingin lebih unggul bagi pegawai dan mampu bersaing untuk memberikan manfaat bagi diri sendiri serta bagi perusahaan (Lazuardi, 2020).

Penghargaan diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan ini pun merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan menaikkan produktivitas kerja karyawan yang lain agar termotivasi untuk berhasil juga. Pada saat ini penghargaan dan insentif sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Upah insentif sendiri memiliki arti imbalan yang layak diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Upah insentif ini memiliki dua jenis, yaitu berupa uang ataupun yang tidak berupa uang atau bisa dikatakan sebagai fasilitas lain seperti barang dan yang lainnya. Sehingga para karyawan disamping bekerja dengan rasa senang hati dapat juga menimbulkan semangat kerja yang tinggi, serta mendapatkan imbalan uang yang diterima digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan lain dari karyawan (Priyadi, 2020).

Jika hak berkaitan dengan reward sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya punishment sebagai penjamin meminimalisasikan kesalahan dan penurunan kinerja. Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan 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. Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja (Ivancevich et al., 2007).

Salah satu peran penting dari punishment adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat punishment akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, punishment harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah di informasikan secara jelas kepada karyawan. Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena Salah satu peran penting dari punishment adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat punishment akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, punishment harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah di informasikan secara jelas kepada karyawan. Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena punishment bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi (Hasibuan, 2017).

Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, reward dan punishment merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang (Ali, 2011).

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Bintang Center, sebagai salah satu unit pelayanan publik yang penting, memiliki peran krusial dalam menyediakan energi listrik yang berkualitas bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, PT PLN ULP Bintang Center dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menerapkan sistem penghargaan dan hukuman. Sistem penghargaan dan hukuman bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah ditetapkan. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan ultimately, meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan. Namun, efektivitas sistem penghargaan dan hukuman perlu dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa sistem tersebut masih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Evaluasi ini penting untuk mengetahui sejauh mana sistem tersebut telah mencapai tujuannya dan untuk mengidentifikasi potensi kelemahan yang perlu diperbaiki. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, PT PLN ULP Bintang Center dapat memastikan bahwa sistem penghargaan dan hukumannya efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan peningkatan produksi dimana terjadi perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran). Peningkatan produktivitas terjadi bila keluaran yang sama dapat dihasilkan dari masukan yang lebih sedikit atau menghasilkan keluaran yang lebih banyak untuk masukan yang sama. Menurut (Marwansyah, 2014) Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Menurut (Sutrisno, 2016), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Pengertian Penghargaan

Menurut (Handoko, 2014) Penghargaan atau Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Menurut (Kadarisman, 2012) dalam (Dicky Saputra, 2017) reward adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut (Koencoro, 2013) dalam (Dicky Saputra, 2017) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

Pengertian Hukuman/ Punishment

Hukuman atau Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Punishment akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Menurut (Mangkunegara, 2016) ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Punishment didefinisikan oleh (Rivai, 2018) sebagai suatu alat yang digunakan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut (Sugiyono, 2018), metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskriptifkan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bintang Center sebanyak 105 pegawai tetap. Menurut (Sujarweni, 2017) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) *Nonprobability Sampling* merupakan teknik mengambil sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut (Sugiyono, 2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 105 pegawai tetap.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka yang dalam perhitungannya menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program pengolahan data statistik SPSS v 25 (Ghozali, 2013). Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data-data yang tetap dikumpulkan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	49	46.7	46.7	46.7
	Wanita	56	53.3	53.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Output SPSS v 25, Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel 1., diketahui banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden wanita yaitu sebanyak 56 orang atau 53.3% sisanya responden pria sebanyak 49 orang atau 46.7%.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	12	11.4	11.4	11.4
	31-40 tahun	30	28.6	28.6	40.0
	41-50 tahun	41	39.0	39.0	79.0
	>50 tahun	22	21.0	21.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Output SPSS v 25, Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 2., diketahui banyaknya responden berdasarkan umur didominasi oleh responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 12 orang atau 11.4%, responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 30 orang atau 28.6%, responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 41 orang atau 39.0% dan sisanya berumur >50 tahun sebanyak 22 orang atau 21.0%.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Produktivitas_Karyawan
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.2336
	Std. Deviation	4.74556
Most Extreme Differences	Absolute	0.144
	Positive	0.086
	Negative	-.144
Test Statistic		0.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.000 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2026

Berdasarkan pada Tabel 3, dapat dilihat hasil statistik uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.114 lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan seluruh data terdistribusi normal. Uji normalitas selanjutnya adalah normal *probability plot* dan *histogram* yang merupakan perbandingan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif normal. Hasil pengujiannya dapat dilihat, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.493	3.617		0.966	0.336		
	Penghargaan	0.220	0.135	0.183	1.680	0.001	0.594	1.685
	Hukuman	0.472	0.156	0.340	3.022	0.003	0.592	1.689

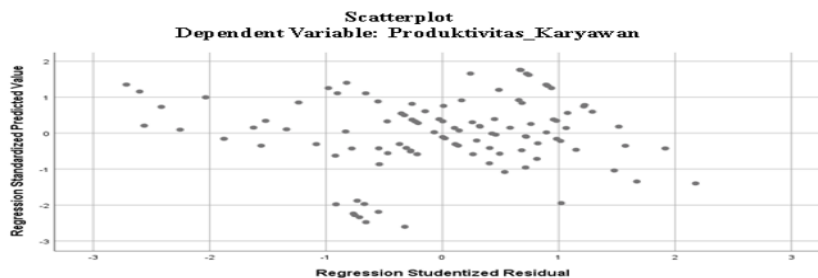
a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2026

Berdasarkan pada Tabel 4, dapat dilihat hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen tidak ada yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih 95%, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang lebih dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dan terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melakukan *uji Glejser*. Apabila probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Hasil diatas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada Gambar, sebagai berikut:

Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2026

Berdasarkan hasil pada Gambar 2, yaitu grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.493	3.617		0.966	0.336
	Penghargaan	0.220	0.135	0.183	1.680	0.001
	Hukuman	0.472	0.156	0.340	3.022	0.003

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2026

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji regresi linear berganda, dapat diperoleh hasil, sebagai berikut:

$$Y = 3.493 + 0.220X_1 + 0.472X_2 + e$$

Diketahui nilai konstanta adalah 3.493. Nilai tersebut dapat diartikan apabila penghargaan, dan hukuman berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas karyawan, maka nilai variabel dependen produktivitas karyawan adalah 3.493. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel penghargaan adalah 0.220, yakni bernilai positif.

Hal ini berarti ketika penghargaan meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas karyawan cenderung meningkat sebesar 0.220. Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel hukuman adalah 0.472, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika hukuman meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas karyawan cenderung meningkat sebesar 0.472.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.493	3.617		0.966	0.336
	Penghargaan	0.220	0.135	0.183	1.680	0.001
	Hukuman	0.472	0.156	0.340	3.022	0.003

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2022

Berdasarkan pada Tabel 6, dapat diketahui hasil dari nilai t_{hitung} dari variabel hukuman (X_1) > dari t_{tabel} yaitu $1.680 > 1.659$ dan $sig < \alpha$ yaitu $0.001 < 0.05$, artinya variabel hukuman (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) pada PT PLN ULP Bintang Center. Nilai t_{hitung} dari variabel hukuman (X_2) > dari t_{tabel} yaitu $3.022 > 1.659$ dan $sig < \alpha$ yaitu $0.003 < 0.05$, artinya variabel hukuman (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) pada PT PLN ULP Bintang Center.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.696	2	182.899	10.247	0.000 ^b
	Residual	1838.463	103	17.849		
	Total	2387.159	105			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Hukuman

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2026

Berdasarkan pada Tabel 7, dapat diketahui hasil sebagai berikut: Nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} yaitu $10.247 > 2.30$, sedangkan $sig. <$ dari α yaitu $0.000 < 0.05$, menunjukkan bahwa secara simultan variabel penghargaan (X_1) dan hukuman (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) pada PT PLN ULP Bintang Center.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.479 ^a	0.430	0.407	4.22483

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Hukuman
b. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2026

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh angka R^2 (*R Square*) pada koefisien determinasi sebesar 0.430 atau 43.0%. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan (X1) dan hukuman (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT PLN ULP Bintan Center sebesar 43.0% sedangkan sisanya sebesar 57.0% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada hasil penelitian dan pembahasan ini yang telah dilakukan di bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Hasil pengujian bahwa penghargaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT PLN ULP Bintan Center.
2. Hasil pengujian bahwa hukuman (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT PLN ULP Bintan Center.
3. Hasil pengujian bahwa penghargaan (X1) dan hukuman (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT PLN ULP Bintan Center.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh evaluasi penerapan sistem penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Bintan Center, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas sistem penghargaan dengan memberikan apresiasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan pencapaian karyawan. Penghargaan tidak hanya berupa finansial, tetapi juga dapat berbentuk pengakuan, kesempatan pengembangan karier, maupun pelatihan untuk meningkatkan motivasi kerja. Kedua, penerapan sistem hukuman perlu dilakukan secara konsisten dan objektif sesuai aturan perusahaan agar dapat menciptakan disiplin kerja tanpa menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan karyawan. Hukuman juga sebaiknya bersifat edukatif sehingga mampu mendorong perbaikan perilaku kerja. Ketiga, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem penghargaan dan hukuman guna menyesuaikan dengan kondisi kerja, kebutuhan karyawan, serta target produktivitas perusahaan. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R. A. dkk. (2011). Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar (p. 25). UNHAS.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Chrisnasari, J. (2016). Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang). *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), 82–90.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske, & Matteso. (2007). *Perilaku Manajemen dan Organisasi* (p. 224). Erlangga.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers.
- Lazuardi, S. (2020). Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising PT Indomarco Prismatama Gresik (Salary, Incentive and Environmental Effect Working on Employee Productivity Division). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah*, 5(3), 219–228.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Alfabeta.
- Prabu, A. S. et al. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 104–117.
- Priyadi, P. (2020). Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap produktifitas Kerja di PT Krakatau. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 68–79.

- Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2017). *Analisis Laporan Keuangan: Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Prenada Media Group.