

Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hastaningrat Jombang

Haylen Jenia¹, Lik Anah²

^{1,2} S1Manajemen: Fakultas Ekonomi, Universitas Hasyim Asy'ari,

Email : haylenjenia@gmail.com

Abstract: *Employee work productivity is a very important factor in the success of the company. Basically, several aspects can affect an employee's work productivity, one of which is the provision of punishment and reward. This study aims to determine the effect of punishment and reward on the work productivity of CV Hastaningrat Jombang employees. The research method used is the quantitative research method. The sample used amounted to 36 employees of CV Hastaningrat Jombang using saturated sample techniques. The results showed that (1) Punishment had a positive and significant effect on the work productivity of CV Hastaningrat Jombang employees. (2) Reward has a positive and significant effect on the work productivity of CV Hastaningrat Jombang employees. (3) Punishment and reward together (simultaneously) have a positive and significant effect on the work productivity of CV Hastaningrat Jombang employees.*

Keywords: *Punishment; Reward; Work Productivity*

Abstrak: *Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Pada dasarnya ada beberapa aspek yang dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja dari seorang karyawan, salah satunya adalah pemberian punishment dan reward. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh punishment dan reward terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 36 karyawan CV Hastaningrat Jombang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang. (2) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang. (3) Punishment dan reward secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang.*

Kata kunci: *Punishment; reward; Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis pada akhir dekade ini menunjukkan persaingan yang luar biasa. Suatu perusahaan memerlukan adanya karyawan yang memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja agar mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin pesat dan terbuka (Prasada et al., 2020). Produktivitas kerja seorang karyawan merupakan poin yang krusial dalam sebuah organisasi atau perusahaan, khususnya pada perusahaan manufaktur, mengingat karyawan merupakan faktor terpenting yang menjalankan perusahaan tersebut. Maka dari itu, dengan lajunya perkembangan ilmu pengetahuan serta lajunya perkembangan teknologi, sangat penting untuk mengoptimalkan, meningkatkan dan mempertahankan mutu serta produktivitas sumber daya manusia (Oberlian, 2019).

Menurut (Prasetyo et al., 2022) *Punishment* diberikan saat seorang karyawan melakukan pelanggaran atau ceroboh dalam bekerja. Pemberian hukuman atau *punishment* adalah bentuk langkah yang diberikan terhadap seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang melakukan pelanggaran, kesalahan, atau tindak pidana yang dilakukan

secara tidak di sengaja ataupun secara sengaja dengan sasaran untuk memperingatkan, melatih, serta memperbaiki perilaku agar pelanggaran atau kesalahan tersebut tidak terulang kembali. Menurut (Kamal et al., 2019) *Reward* adalah faktor yang bisa digunakan perusahaan untuk mendorong karyawan agar dapat memberikan partisipasi yang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Pemberian *Reward* adalah sebagai bentuk motivasi, perhatian, dan partisipasi organisasi yang positif, yang tujuannya adalah untuk memberi motivasi, memberi semangat dan memberi dorongan partisipasi agar karyawan mampu memberikan hasil kerja yang produktif untuk perusahaan.

Punishment dan *reward* memang sangat krusial untuk diterapkan demi menunjang produktivitas kerja karyawan, karena melalui penerapan *punishment* dan *reward* maka akan membuat seorang karyawan menjadi lebih kompeten serta mampu konsisten terhadap tanggungjawab dan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. *Punishment* (hukuman) dan *reward* (penghargaan) merupakan dua kata yang saling berbenturan, namun *punishment* dan *reward* saling berhubungan dan sama-sama memberi dorongan peningkatan produktivitas kerja seorang karyawan. Adanya pemberian *punishment* dan *reward* diharapkan produktivitas kerja karyawan bisa meningkat dan perusahaan bisa mencapai tujuannya (Suhartini, 2019).

Penelitian ini dilakukan dengan obyek karyawan pada CV Hastaningrat Jombang. CV Hastaningrat Jombang adalah perusahaan di bidang produksi clodi, menspad dan sabun. Clodi atau singkatan dari *cloth diapper* adalah *diapper* (popok bayi) yang terbuat dari kain dan dibuat sedemikian rupa agar mempunyai kemampuan daya serap yang tinggi dan praktis untuk dikenakan seperti popok bayi sekali pakai pada umumnya. Ide bisnis tersebut dimulai ketika direktur CV Hastaningrat Jombang merasa bahwa penggunaan popok bayi sekali pakai dapat mencemari lingkungan dan kurang efisien. Akhirnya beliau pun berpikir untuk membuat popok bayi yang bisa dicuci (*reuseable*) sehingga dapat mengurangi penggunaan popok bayi sekali pakai dan dapat menghemat pengeluaran para orang tua.

Dari hasil wawancara dengan Direktur dan HRD dari CV Hastaningrat Jombang mengenai permasalahan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Peneliti mendapat temuan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya kurang optimal. Beberapa kali terjadi kesalahan dalam produksi dan kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat mengganggu produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdirinya CV Hastaningrat Jombang diawali dengan bisnis UMKM, jadi karyawannya kebanyakan adalah warga yang tinggal di sekitar lokasi perusahaan dan mayoritas adalah ibu rumah tangga. Awalnya jumlah karyawan di CV Hastaningrat Jombang masih sedikit sehingga saat ada pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, masih menggunakan sistem mengingatkan satu sama lain tapi dengan semakin banyaknya karyawan maka dibuatkan dan dilaksanakannya sistem *punishment* dan *reward*.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di CV Hastaningrat Jombang mengenai pelaksanaan *punishment*, karyawan menjelaskan bila ada yang melakukan kesalahan pertama kali maka akan diberikan teguran dan diberi tindakan evaluasi langsung oleh direktur atau HRD. Jika karyawan tersebut tetap melakukan kesalahan tersebut berkali-kali padahal sudah ditegur dan sudah diberi tindakan evaluasi maka akan diberikan surat peringatan. Karyawan tersebut akan diberikan dua pilihan yaitu tetap bekerja di perusahaan dengan syarat berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan tersebut atau memilih berhenti bekerja dan dikeluarkan dari perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan HRD mengenai *punishment*, permasalahan yang ditemukan yakni beberapa karyawan diberikan hukuman ringan dikarenakan terjadi permasalahan antar karyawan. Sering kali permasalahan antar karyawan terjadi karena salah satu karyawan yang memiliki sifat egois dan akhirnya mempengaruhi karyawan yang lain. Karyawan tersebut akan ditegur dan diajak diskusi bersama direktur atau HRD mengenai sikapnya yang kurang baik tersebut. Jika setelah diingatkan tapi masih saja melakukan kesalahan yang sama maka akan diberikan hukuman sedang berupa dipindahkan ke divisi yang lain.

Dari hasil wawancara dengan HRD mengenai *reward* yang dilakukan di CV Hastaningrat Jombang terkait gaji dan bonus yaitu gaji karyawan diberikan dengan sistem borongan, jadi gaji sesuai dengan total pekerjaan yang karyawan itu kerjakan. Gaji akan diberikan satu minggu sekali dan bonus di berikan bersamaan dengan Tunjangan Hari Raya. Permasalahan yang ditemukan yaitu kadang ada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dan beberapa kali tidak masuk kerja sehingga gaji atau upah yang diberikan pun sedikit dikarenakan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dikerjakan. Selanjutnya ditemukan permasalahan mengenai kesejahteraan yaitu belum memiliki BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan karena *turnover* karyawan dan CV Hastaningrat Jombang masuk klasifikasi usaha berbasis risiko rendah jadi kecelakaan kerja hampir jarang terjadi.

Dari hasil wawancara dengan HRD mengenai *reward* terkait pengembangan karier, dalam satu divisi akan ditunjuk seorang *leader* untuk mengawasi dan melaporkan informasi terkait divisinya. *Leader* tersebut dipilih dari karyawan yang cekatan, berpengalaman, dan mampu diberi kepercayaan. Selanjutnya terkait penghargaan psikologis dan sosial yaitu mendapat pujian bila kerjanya bagus dan karyawan yang bekerja dengan bagus dan mampu memimpin beberapa orang maka akan diberi kepercayaan menjadi seorang *leader*. Pernah ada masalah *leader* yang semena-mena dan mengambil keputusan sendiri tanpa bermusyawarah terlebih dahulu.

Berdasarkan fenomena dan temuan permasalahan tersebut, peneliti merasa perlu untuk menggali bagaimana dan seberapa berpengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang, sehingga peneliti ingin melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hastaningrat Jombang”.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Wijaya, 2021) *punishment* adalah Sanksi yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari ketidakmampuannya untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan seperti yang diperintahkan dikenal sebagai hukuman. Ketika seseorang mulai bekerja di perusahaan, setiap tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan pada saat itu, terutama jika ia setuju untuk mengikuti instruksi dalam surat keputusan dengan menandatangani kontrak. Menurut (Indratno et al., 2019) karyawan yang melakukan kesalahan yang merugikan bisnis akan didisiplinkan dalam lingkungan perusahaan. Hukuman bagi karyawan sering kali diberikan karena sanksi dimaksudkan untuk menghukum setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan standar perilaku dan peraturan yang ditetapkan oleh bisnis. Menurut (Wijaya, 2021) ada tiga indikator dari *punishment* yaitu (1) Hukuman ringan, (2) Hukuman sedang, dan (3) Hukuman berat.

Menurut (Rahmah & Sari, 2023) *reward* merupakan insentif yang menggabungkan gaji dengan kesempatan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar bisa mencapai keunggulan kompetitif. Perusahaan berusaha memberikan penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja mereka untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih giat dan sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Mea, 2022) *reward* merupakan salah satu cara untuk memotivasi seseorang agar melakukan hal baik dan meningkatkan prestasinya. Semangat karyawan untuk bekerja akan meningkat dengan adanya penghargaan, sehingga jika karyawan sudah merasakan semangat dan antusiasme ini dari dalam diri mereka, mereka akan langsung termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan upaya terbaik mereka di tempat kerja. Menurut (Rahmah & Sari, 2023) ada empat indikator untuk mengukur *reward* meliputi (1) Gaji dan Bonus, (2) Kesejahteraan, (3) Pengembangan Karier, dan (4) Penghargaan psikologis dan sosial.

Menurut (Budiarso & Widagdo, 2021) Produktivitas di tempat kerja adalah rasio *input* (tenaga kerja, material, dan uang) terhadap *output* (barang atau jasa). Kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber daya dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan disebut sebagai produktivitas kerja. Produktivitas mengukur seberapa baik suatu proses menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan produk berkualitas lebih tinggi dengan jumlah pekerjaan yang sama. Menurut (Muhtar et al., 2020) produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan. Menurut (Budiarso & Widagdo, 2021) mengatakan bahwa indikator pengukuran produktivitas kerja meliputi: (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja, dan (3) Ketepatan waktu.

Penelitian ini menguji tiga hipotesis:

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang.
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *punishment* dan *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan metode kuantitatif dan menggunakan pendekatan kausal yakni pendekatan yang memiliki hubungan bersifat sebab akibat, sehingga terdapat variabel bebas atau independen yang mempengaruhi dan variabel terikat atau dependen variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2019: 37). Rancangan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dan seberapa jauh permasalahan terkait *punishment* dan *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang. Teknik dalam mengumpulkan data adalah dengan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala *likert*. Selanjutnya kuesioner yang telah disebar dilakukan uji normalitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yaitu uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Dilakukan dengan menggunakan

aplikasi software komputer yaitu dengan program SPSS Versi 25. Jumlah sampel yang diuji penelitian ini yakni 36 karyawan CV Hastaningrat Jombang. Penelitian pada CV Hastaningrat Jombang ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana ketika sampel diambil dari seluruh jumlah anggota populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2019:133).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengedaran kuesioner kepada 36 karyawan CV Hastaningrat Jombang, diperoleh karakteristik responden bahwasanya mayoritas responden pada CV Hastaningrat Jombang berjenis kelamin perempuan yakni berjumlah 31 orang karyawan berpersentase 86,1%. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan karena kebanyakan pekerjaan di CV Hastaningrat Jombang membutuhkan keahlian dalam menjahit. Mayoritas karakteristik responden berdasarkan usia adalah responden pada usia < 25 tahun yang berjumlah 14 karyawan dengan persentase 38,9%. Mayoritas responden berusia < 25 dikarenakan usia seorang karyawan mempengaruhi kapasitas kerja, karyawan yang berada pada usia < 25 tahun cenderung lebih cekatan dalam melakukan pekerjaan serta lebih teliti dalam melakukan pekerjaan. Kemudian mayoritas karakteristik responden yang berdasarkan dari lama kerja didapat bahwasanya karyawan yang menjadi mayoritas mempunyai lama bekerja < 1 tahun yang berjumlah 13 karyawan dengan persentase 36,1%. Mayoritas karyawan mempunyai lama bekerja < 1 tahun dikarenakan CV Hastaningrat Jombang baru melakukan rekrutmen banyak karyawan pada pertengahan tahun 2022 sehingga mayoritas karyawannya bekerja < 1 tahun.

Selanjutnya dari karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui mayoritas pendidikan terakhir karyawan adalah pada tingkat SMA/SMK yang berjumlah 22 karyawan dengan persentase 61,1%. Mayoritas pendidikan terakhir karyawan pada tingkat SMA/SMK dikarenakan karyawan yang bekerja di CV Hastaningrat Jombang tidak hanya ditentukan dari kemampuan intelektual, melainkan juga dilihat dari *skill* yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pada karakteristik responden berdasarkan bagian atau divisi diperoleh hasil bahwa mayoritas karyawan terdapat pada bagian *cutting* yang berjumlah 11 karyawan dengan persentase 30,6%. Mayoritas karyawan terdapat pada bagian *cutting* dikarenakan pada bagian *cutting* dibutuhkan kapasitas karyawan yang lebih besar dan berkualitas dalam melakukan pekerjaan pemotongan.

B. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Jumlah pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan sebanyak 20 pernyataan yang terdiri dari *punishment* 6 item, *reward* 8 item dan produktivitas kerja 6 item yang disebarkan kepada 36 karyawan CV Hastaningrat Jombang. Dapat diketahui nilai *r* tabel yang akan dijadikan tolok ukur dengan rumus yaitu df (*degree of freedom*) = (N-2) sehingga didapat $36 - 2 = 34$ dengan tingkat kesalahan 0,05 sehingga dapat diketahui nilai *r* tabel pada distribusi *r* tabel untuk variabel *punishment*, *reward* dan produktivitas kerja adalah sebesar 0,3291. Sebuah pernyataan dalam kuesioner dapat diartikan valid ketika memiliki nilai *r* hitung > *r* tabel (Ghozali, 2021:66-67). Berdasarkan hasil olah data di SPSS mengenai uji validitas, diperoleh hasil bahwasanya seluruh item pernyataan terkait variabel *punishment*, *reward* dan produktivitas kerja didapatkan nilai *r* hitung > 0,3291 sehingga

semua pernyataan terkait variabel *punishment*, *reward* dan produktivitas kerja dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Punishment</i>	0,753	Reliabel
2	<i>Reward</i>	0,730	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,734	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel di atas mengenai uji reliabilitas, menunjukkan bahwasanya variabel *punishment*, *reward* dan produktivitas kerja mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 akhirnya dapat diartikan bahwasanya konstruk pernyataan yang merupakan variabel *punishment*, *reward* dan produktivitas kerja telah reliabel. Karena suatu variabel bisa diartikan telah reliabel ketika mendapatkan *Cronbach Alpha* yang > 0,700 (Ghozali, 2021:61-62).

C. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75554271
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,061
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Salah satu metode yang ditempuh untuk melihat kenormalan data yaitu dengan cara analisis statistik melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Jika suatu data mendapatkan nilai signifikan >0,05 dikatakan telah memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2021: 199). Dari tabel terkait uji normalitas di atas didapatkan nilai signifikan yaitu 0,200 > 0,05. Sehingga bisa dinyatakan bahwasanya residual data regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan residual data regresi memiliki distribusi yang sudah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,814	3,606		,503	,618		
Punishment (X1)	,597	,110	,635	5,434	,000	,994	1,006
Reward (X2)	,266	,091	,341	2,922	,006	,994	1,006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas mengenai hasil uji multikolinieritas, didapatkan nilai *tolerance* yaitu $0,994 \geq 0,10$ hal ini menunjukkan bahwasanya pada data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Bisa juga dilihat juga dari nilai VIF yang menunjukkan bahwa nilai VIF yang didapatkan yaitu $1,006 \leq 10,00$ hal ini juga menunjukkan bahwasanya pada data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3,522	1,995		1,766
	Punishment (X1)	-,029	,061	-,081	-,474
	Reward (X2)	-,047	,050	-,160	-,935
					Sig.

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel mengenai uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* di atas, di peroleh nilai signifikansi terkait *Punishment* yakni $0,639 > 0,05$ serta nilai signifikansi terkait *Reward* yakni $0,357 > 0,05$ sehingga pada model regresi tersebut dapat diartikan bahwasanya tidak terjadi heteroskedastisitas. Di mana dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi bila nilai signifikansi yang didapat $> 0,05$ (Ghozali, 2021:178).

D. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1,814	3,606		,503
	Punishment (X1)	,597	,110	,635	5,434
	Reward (X2)	,266	,091	,341	2,922
					Sig.

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas mengenai uji regresi linear berganda, dapat diketahui persamaan yang digunakan yakni sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,814 + 0,597 (X_1) + 0,266 (X_2) + e$$

Keterangan:

$a = 1,814$

Merupakan nilai konstanta yang didapat yaitu 1,814 dan nilai konstanta bernilai positif, artinya jika *punishment* dan *reward* dianggap bernilai nol, maka nilai produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang adalah senilai 1,814.

$b_1 = 0,597$

Merupakan nilai dari koefisien regresi untuk variabel *punishment* yang didapat yaitu 0,452 dan nilai koefisien regresi yang bernilai positif, artinya bahwasanya terdapat hubungan yang searah antara variabel *punishment* dengan variabel produktivitas kerja.

Maknanya ketika *punishment* meningkat satu persen maka produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang akan terjadi peningkatan senilai 0,597.

$$b_2 = 0,266$$

Merupakan nilai dari koefisien regresi untuk variabel *reward* yang didapat yaitu 0,266 dan nilai koefisien regresi yang bernilai positif, artinya bahwasanya terdapat hubungan yang searah antara variabel *reward* dengan variabel produktivitas kerja. Maknanya ketika *reward* meningkat satu persen maka produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang akan terjadi peningkatan senilai 0,266.

E. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1,814	3,606		,503
	Punishment (X1)	,597	,110	,635	5,434
	Reward (X2)	,266	,091	,341	2,922

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Ketika nilai signifikan yang didapatkan kurang dari 0,05 maknanya variabel independent bisa dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependent (Ghozali, 2021:149). Berdasarkan tabel mengenai hasil uji t (parsial) di atas untuk variabel *punishment* (X1) diperoleh $t_{hitung} = 5,434 > t_{tabel} = 2,0322$, dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, maknanya terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang.

Berdasarkan tabel mengenai hasil uji t (parsial) di atas untuk variabel *reward* (X2) diperoleh $t_{hitung} = 2,922 > t_{tabel} = 2,0322$, dengan nilai signifikan yaitu $0,006 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima, maknanya terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	133,105	2	66,552	0,360
	Residual	107,868	33	3,269	
	Total	240,972	5		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Reward (X2), Punishment (X1)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel mengenai hasil uji F (simultan) di atas, didapatkan nilai $F_{hitung} = 20,360 > F_{tabel} = 3,28$ dengan tingkat signifikan yakni $0,000 < 0,05$. Hal ini maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, maknanya *punishment* dan *reward* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,552	,525	1,808

a. Predictors: (Constant), Reward (X2), Punishment (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel mengenai hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai *Adjusted R square* adalah nilai yang dijadikan tumpuan koefisien determinasi (Ghozali, 2021:147). Nilai *Adjusted R square* yang didapatkan sebesar 0,525. Nilai *Adjusted R square* tersebut menjelaskan bahwasanya variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel *punishment* dan variabel *reward* adalah 52,5%. Sementara itu sisanya adalah 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hastaningrat Jombang.

Berdasarkan tabel mengenai hasil uji t (parsial) untuk variabel *punishment* (X1) di peroleh hasil bahwasanya Ho ditolak dan H1 diterima, maknanya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang. Berdasarkan data karakteristik responden, diketahui mayoritas lama bekerja karyawan adalah < 1 tahun dengan persentase 36,1%, dan mayoritas responden berusia < 25 tahun dengan persentase 38,9%. Artinya pemberian *punishment* kepada karyawan khususnya karyawan yang memiliki lama bekerja < 1 tahun serta karyawan yang berusia < 25 tahun memang mampu membuat karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sama dan terjadinya kesalahan akan terminimalisir sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Hasil penelitian mengenai pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Josiah & Usman, 2019) yang mempunyai hasil bahwasanya *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Mitra Tunas Mandiri Bandar Lampung. Diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan (Faiqoh et al., 2022) yang mempunyai hasil bahwasanya *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan BPJS Kesehatan Cabang Kotabumi.

Pengaruh *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Hastaningrat Jombang.

Berdasarkan tabel mengenai hasil uji t (parsial) untuk variabel *reward* (X2)) di peroleh hasil bahwasanya Ho ditolak dan H2 diterima, maknanya terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang. Berdasarkan data karakteristik responden, diketahui mayoritas jenis kelamin adalah perempuan dengan persentase 86,1%. Artinya mayoritas karyawan merasa bahwa pemberian reward oleh perusahaan membuat mereka bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga produktivitas kerja akan terjadi peningkatan. Hasil penelitian

mengenai pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Effendy et al., 2020) mempunyai hasil bahwasanya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya Surabaya. Diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan (Budiarso & Widagdo, 2021) mempunyai hasil bahwasanya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. BPR Wilis Jember.

Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang.

Berdasarkan tabel mengenai hasil uji T (simultan) di peroleh hasil bahwasanya H_0 ditolak dan H_3 diterima, maknanya bahwa *punishment* dan *reward* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan CV Hastaningrat Jombang. Berdasarkan uji determinasi, didapat nilai Adjusted R Square sebesar 52,5%. Sehingga dapat diketahui bahwa produktivitas kerja memang dipengaruhi oleh variabel *punishment* dan *reward* sebesar 52,5% dan produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 47,5%. Hasil penelitian mengenai pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap produktivitas kerja ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Prasetyo et al., 2022) mempunyai hasil bahwasanya *punishment* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Juragan 99 Trans di Abdul Rahman Shaleh Malang. Diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan (Indratno et al., 2019) mempunyai hasil bahwasanya *punishment* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit pada PT Arindo Tri Sejahtera Kabupaten Kampar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan terkait pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap produktivitas kerja Karyawan CV Hastaningrat Jombang, peneliti dapat mengambil kesimpulan yaitu: (1) *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang. (2) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang. (3) *Punishment* dan *reward* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hastaningrat Jombang. Berdasarkan dari hasil pembahasan yang sudah diuraikan di atas, dapat disampaikan saran-saran kepada perusahaan mengenai *punishment* baiknya CV Hastaningrat Jombang senantiasa melakukan pengawasan dan memberikan *punishment* berupa mengganti barang yang rusak saat produksi bagi karyawan yang melakukan kesalahan saat produksi yang dapat merugikan perusahaan serta diharapkan selalu konsisten dalam memberikan *punishment* sesuai dengan kesalahan yang diperbuat oleh karyawan. Karena produktivitas akan meningkat dan akan mendorong karyawan agar tidak melakukan kesalahan yang sama dengan adanya pemberian *punishment* yang baik dari perusahaan. Mengenai *reward* diharapkan untuk kedepannya CV Hastaningrat Jombang dapat memberikan *reward* kesejahteraan berupa BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan kepada karyawannya. Karena

pemberian BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan akan membuat karyawan merasa aman dan merasa dihargai karena mencurahkan pikiran, tenaga dan waktu dalam melakukan pekerjaannya, dan akhirnya mutu dalam bekerja akan menjadi lebih baik dan mengalami peningkatan serta karyawan akan semakin produktif untuk melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Mengenai produktivitas kerja baiknya pihak CV Hastaningrat Jombang terutama pimpinan memantau secara ketat mengenai kuantitas kerja karyawan, mengarahkan dan mengevaluasi beban kerja para karyawan dengan berkala, sehingga para karyawan mampu mencapai produktivitas dalam bekerja dan selalu bekerja secara profesional sesuai dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarso, E. P., & Widagdo, S. (2021). Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. BPR Wilis Jember. *Jakuma : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Keuangan*, 2(2), 31–46. <https://doi.org/10.31967/jakuma.v2i2.520>
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Setyawati Kristianti, L., & Irawati, L. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 01(1), 92–100. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/7956>
- Faiqoh, F., Naim, S., Rahmanudin, D., Hayati, F. A., & Mokodenseho, S. (2022). The Effect of Reward and Punishment Policy on the Productivity of BPJS Health Employees Kotabumi Branch Office. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 6(1), 49–60. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v6i1.4223>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indratno, D., Marnis, & Hendriani, S. (2019). Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT Arindo Tri Sejahtera Kabupaten Kampar Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(1), 38–64. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php>
- Josiah, T., & Usman, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai CV Mitra Tunas Mandiri (MTM) di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 03(01), 9–16. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i01.563>
- Kamal, F. M., Gadeng, T., & Tuwisna. (2019). Pengaruh Reward, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.37598/jimma.v9i1.968>

- Mea, M. H. C. D. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Bumh di Kota Ende. *ANALISIS*, 12(1), 101–117. <https://doi.org/10.37478/als.v12i1.1754>
- Muhtar, S. R., Hariyani, S., & Dessyarti, R. S. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan. *SIMBA Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)*. <http://prosiding.unipma.ac.id/>
- Oberlian. (2019). Pengaruh Sistem Reward, Motivasi dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(2), 124–133. <https://doi.org/10.37058/jem.v5i2.1126>
- Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Pemberian Reward dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 9–16. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7315>
- Prasetyo, I., Mansur, M., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Juragan 99 Trans Di Abdul Rahman Shaleh Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(20), 61–71. www.fe.unisma.ac.id
- Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. *Jurnal Economia*, 2(3), 785–798. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.400>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2019). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang-Banten. *ECo-Buss*, 1(3), 32–41. <https://doi.org/10.32877/eb.v1i3.74>
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 01–11. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>.