

Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alfamart Cabang Masbagik

Elis Fitriani, Isfi Sholihah

^{1,2}Faculty of Social Sciences and Economics, Universitas Hamzanwadi
E-mail: elisfitriani38@gmail.com

Received: 20 Mei, 2024

Accepted: 20 Juli 2024

Published: 3 November, 2024

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan PT Alfamart cabang masbagik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan alfamart yang berada di cabang masbagik yang berjumlah 30 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probablity Sumpling. Teknik dan instrument pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik yang terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi, uji validitas dan uji reabilitas. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa 1) Reward secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($5,845 > 2,051$) dengan tingkat signifikan sebesar $000 < 0,05$. 2) Punishment secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $> t$ table ($2,776 > 2,051$) dengan tingkat signifikan sebesar $000 < 0,05$. 3) Reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja, hal ini dilihat dari nilai f hitung $> f$ tabel ($481,203 > 3,35$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ataupun secara simultan reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Alfamart cabang Masbagik, karna semakin tinggi tingkat reward dan punishment yang dimiliki maka perilaku berwirausaha nya juga akan semakin baik.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Produktivitas kerja.

Abstract: This study aims to determine the effect of reward and punishment on employee work productivity at PT Alfamart Masbagik branch. The research method used in this study is quantitative research. The population in this study were 30 Alfamart employees at the Masbagik branch. The sample used in this study was Probability Sumpling. Data collection techniques and instruments in this study used questionnaires, observation and documentation. The analysis method used is statistical analysis consisting of classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, coefficient of determination, validity tests and reliability tests. The results of this study indicate that 1) Rewards partially have a significant positive effect on employee work productivity, this can be seen from the calculated t value $> t$ table ($5.845 > 2.051$) with a significant level of $000 < 0.05$. 2) Punishment partially has a significant positive effect on employee work productivity, this can be seen from the calculated t value $> t$ table ($2.776 > 2.051$) with a significant level of $000 < 0.05$. 3) Reward and punishment simultaneously have a significant positive effect on work productivity, this can be seen from the calculated f value $> f$ table ($481.203 > 3.35$). So it can be concluded that partially or simultaneously reward and punishment have a positive and significant effect on employee work productivity at PT Alfamart Masbagik branch, because the higher the level of reward and punishment owned, the better their entrepreneurial behavior will be.

Keywords: Reward, Punishment, Work productivity.



CIRCULAR (Jurnal Pendidikan Sosial dan Ekonomi) is licensed under [a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Alfamart telah menjadi salah satu merek yang paling dikenal dan dipercaya di Indonesia dalam menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari. Dengan ribuan gerai yang tersebar di seluruh Indonesia, Alfamart menawarkan berbagai macam produk, mulai dari makanan ringan, minuman, bahan makanan pokok, produk kebersihan, hingga barang keperluan rumah tangga lainnya. Selain itu, Alfamart juga menawarkan berbagai layanan tambahan seperti pembayaran tagihan, pengiriman uang, dan layanan pembelian tiket. Alfamart dikenal dengan konsep toko kecil yang menyediakan produk dengan harga terjangkau dan pelayanan yang ramah. Dengan mengutamakan kemudahan akses dan kenyamanan bagi pelanggan, Alfamart telah menjadi salah satu pilihan utama bagi masyarakat Indonesia dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja sangat berhubungan erat dengan hasil dari aktivitas individu dalam periode tertentu. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Berbagai cara akan dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang buruk dari karyawan mungkin tidak baik untuk perusahaan. Aktivitas perusahaan dalam memuaskan kebutuhan dan keinginan karyawannya juga dapat berdampak pada menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang unggul, perusahaan perlu memenuhi banyak persyaratan, seperti menerapkan bentuk penghargaan dan hukuman yang sesuai. Kinerja yang baik akan menghasilkan positif, sedangkan kinerja yang buruk akan memberikan dampak negatif pada nilai perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. (Yusuf, 2020)

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa menjadi semakin tinggi. Sering kali dengan adanya perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks, karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan sesuai dengan target yang ditentukan dengan melakukan peningkatan kualitas pelayanan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dan bersaing di era sekarang. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala

kebutuhannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kemampuan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya merupakan hal yang terpenting di era globalisasi, Singkatnya, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berbeda dengan modal dan sumber daya alam dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam semua operasi bisnis. Operasional perusahaan tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa dukungan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, meskipun tersedia bangunan dan infrastruktur yang memadai. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu salah satunya melalui penerapan reward dan punishment.

Reward dan punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran yang bisa memicu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian reward dan punishment harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan reward dan punishment hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian reward dan punishment yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan. Bagi karyawan, penghargaan dan hukuman sangat penting. Punishment adalah ancaman hukuman yang berusaha untuk memperbaiki karyawan atau pegawai yang melanggar, melestarikan peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar, menurut Mangkunegara (2000:130) yang direferensikan oleh Kawulur dkk. (2018:70). Sedangkan menurut Purwanto (2007:186) Dikutip oleh (Anwar. 2016:30) “Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan”. Karyawan yang ceroboh akan dikenakan sanksi di dalam organisasi. bisa saja melakukan kesalahan yang dapat merusak bisnis. Hukuman adalah bentuk negatif jika penghargaan adalah bentuk positif. Di sisi lain, jika disiplin diberikan secara bijaksana dan efektif, hal ini dapat berfungsi sebagai katalisator bagi pekerja untuk meningkatkan output atau etos kerja mereka. Pemberian reward (penghargaan) merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Adanya penghargaan, karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan, dan hal ini tentu memacu dan memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya reward yang diterima.

Apabila karyawan tidak mendapatkan reward yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian reward yang tepat oleh perusahaan, maka reward yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Simamora (2004:514) mengemukakan bahwa reward (penghargaan) merupakan: “Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Sedangkan menurut Mahmudi (2005:89), mengemukakan bahwa reward (penghargaan) dapat didefinisikan: “Sebagai reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”. Priyadi & Indriyani (2020:12) menyatakan Reward menjadi harapan setiap manusia dalam bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja pemberian. Reward yang akan dibahas dalam penelitian ini merupakan pemberian Reward secara umum yang diberikan kepada semua karyawan. Para ahli diatas menjelaskan bahwa reward (penghargaan) merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila reward yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka reward yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Punishment (hukuman) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Punishment sebagai tindakan yang menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Jika Reward merupakan bentuk reinforcement yang positif maka Punishment merupakan bentuk reinforcement yang negatif. Oleh karena itu Punishment yang diberikan harus bersifat pedagogis, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik. Pemberian Reward dan Punishment yang baik dan benar akan memberikan motivasi kepada pekerja untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan perusahaan dapat mencapai tujuan secara keseluruhan (Anwar & Dunija, 2016:6).

Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena punishment bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Pemberian Punishment juga merupakan suatu bentuk tindakan yang di berikan kepada karyawan atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk pembinaan untuk memperbaiki tingkah laku atau kesalahan sehingga tidak terulang kembali hal ini dilakukan agar karyawan lebih hati hati dalam bekerja dan meminimalisir kesalahan yang merugikan perusahaan.

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. Sanksi diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan, atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon dan tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Sebuah perusahaan, sanksi merupakan hal yang lumrah, sebab sanksi bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan sanksi dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan : waktu, intensitas, jadwal,

klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan/teguran, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Menurut Roestiyah “Punishment (hukuman) adalah suatu perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang lebih tinggi kedudukannya untuk pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan anak dan bukan untuk mendendam”. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, pengguna hukuman dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). Untuk mengembangkan suatu program yang menggunakan hukuman secara efektif. Seperti halnya pada PT. Alfamart Area Masbagik yang dimana menerapkan aturan-aturan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku pada sistem tersebut sejak berdirinya PT. Alfamart Area Masbagik Kabupaten Lombok Timur telah menerapkan sistem Reward dan Punishment.

Punishment (hukuman) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena punishment bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan/teguran, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Menurut Roestiyah “Punishment (hukuman) adalah suatu perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang lebih tinggi kedudukannya untuk pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan anak dan bukan untuk mendendam”. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis menemukan fenomena yang terjadi di PT. Alfamart Cabang Masbagik yaitu adanya penerapan Reward yang telah ditetapkan oleh PT Alfamart, informasi tentang kapan mulai diterapkannya reward dan punishment di Alfamart tidak ada informasi lebih lanjut, dikarenakan Informasi seperti itu biasanya merupakan bagian dari kebijakan internal perusahaan yang tidak selalu dipublikasikan secara terbuka. Bentuk dari penerapan reward diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan yang berprestasi dan telah memenuhi syarat serta kriteria tertentu yang telah ditetapkan PT Alfamart. Yang dimana bentuk dari Reward yang diberikan oleh PT. Alfamart Cabang Masbagik diantaranya adalah berupa bonus, diangkat menjadi pegawai tetap, dan naik jabatan karena para karyawan telah mencapai target yang telah ditentukan bahkan melampaui target yang ditentukan.

Selain Penerapan Reward PT. Alfamart juga menerapkan Punishment, yang dimana penerapan punishment tersebut diantaranya melalui teguran atau menjalani hukuman tertentu dari pihak atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja seperti tidak mencapai target penjualan dengan membayar denda, membayar minus dan potong gaji, selain itu adanya demosi (turun pangkat), serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja. Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan karyawan diketahui ada beberapa karyawan yang merasa tidak suka dengan penerapan punishment yang diberikan oleh perusahaan. Karena mereka merasa penerapan tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan produktivitas. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari adanya penerapan Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan. Penulis merasa perlu untuk mengambil judul penelitian “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT ALFAMART CABANG MASBAGIK.”

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menjelaskan atau menyajikan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang akan diteliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan dinyatakan dalam bentuk angka- angka untuk menganalisis hubungan antar variabel. Populasi adalah subjek penelitian secara keseluruhan, yaitu seluruh satuan analisis yang menjadi target penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan alfamart yang berada di cabang masbagik yang berjumlah 30 orang untuk mengisi kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability Sampling. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ada tiga, yaitu: Angket, observasi dan Dokumentasi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Angket. Angket merupakan alat penelitian yang terdiri dari sekumpulan pertanyaan, atau 'petunjuk' lain untuk mengumpulkan data dari sekumpulan responden. Angket pada penelitian ini disusun menggunakan model skala Likert yang dimodifikasi untuk mengukur Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alfamart Cabang Masbagik dengan pedoman penskoran 1 sampai dengan 5.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (Uji normalitas, Uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas), analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis (Uji parsial T, Uji simultan F) dan koefisien determinansi (R Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen Reward (X1)

No	R _{hitung}	Tanda	R _{tabel}	Keterangan
1	0,511	>	0,361	Valid
2	0,446	>	0,361	Valid
3	0,528	>	0,361	Valid
4	0,673	>	0,361	Valid
5	0,679	>	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2024)

Tabel 2 Uji Validitas Instrumen Punishment (X2)

No	R _{hitung}	Tanda	R _{tabel}	Keterangan
1	0,745	>	0,361	Valid
2	0,745	>	0,361	Valid
3	0,373	>	0,361	Valid
4	0,745	>	0,361	Valid
5	0,375	>	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2024)

Tabel 3 Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

No	R _{hitung}	Tanda	R _{tabel}	Keterangan
1	0,458	>	0,361	Valid
2	0,630	>	0,361	Valid
3	0,871	>	0,361	Valid
4	0,385	>	0,361	Valid
5	0,572	>	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan Reward dan Punishment terhadap Produktivitas kerja karyawan valid dikarenakan hasil r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai alfa craunbach	Tanda	0,05	Keterangan
1	Reward	0,671	>	0,361	Reliabel
2	Punishment	0,707	>	0,361	Reliabel

3	Produktivitas Kerja	0,728	>	0,361	Reliabel
---	---------------------	-------	---	-------	----------

Sumber : *Hasil Olahan SPSS (2024)*

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa Reward (X1) memiliki nilai alfa sebesar 0, 671 > 0,361, Punishment (X2) memiliki nilai alfa sebesar 0,707, dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai alfa sebesar 0,728 > 0,361. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data bersifat reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		25	25	5
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.32	17.72	21.80
	Std. Deviation	1.249	2.337	1.304
Most Extreme Differences	Absolute	.173	.181	.330
	Positive	.173	.181	.330
	Negative	-.147	-.122	-.270
Test Statistic		.173	.181	.330
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c	.034 ^c	.079 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : *Data Olahan SPSS (2024)*

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada baris Asymp. Sig. (2- tailed) variabel Reward (X1) sebesar 0,052 > 0,05, signifikan pada baris Asymp. Sig. (2- tailed) variabel Punishment sebesar 0,034 > 0,05, dan signifikan pada baris Asymp. Sig. (2- tailed) variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,079 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas tiap variabel telah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Sig
1	Reward	0,996
2	Punishment	0,473

Sumber : *Data Olahan SPSS (2024)*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karna signifikan variabel Reward (X1) terhadap

Produktivitas Kerja (Y) sebesar $0,996 > 0,05$, signifikan variabel Punishment (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar $0,473 > 0,05$.

Uji Multikolonieritas

Tabel 7 Hasil Ringkasan Uji Multikollinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.625	1.600
	X2	.625	1.600

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Olahan SPSS (2024)*

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai Tolerance pada variabel Reward dan Punishment adalah 0,625 yakni lebih besar dari 0,10 atau $0,625 > 0,10$ dan nilai VIF adalah 1,600 yakni kurang dari 10,00 atau $1,600 < 10,00$. Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independent pada model regresi.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.780	.153		155.609	.000
	X1	.667	.114	.678	5.845	.000
	X2	.338	.122	.322	2.776	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Olahan SPSS (2024)*

Berdasarkan tabel diatas dengan demikian model regresi dapat dilihat bahwa model regresi linier berganda untuk Produktivitas Kerja (Y) atas Reward (X1) dan Punishment (X2) yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 23,780 + 0,667 X1 + 0,338 X2 + e$$

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9 Hasil Uji Signifikan parsial (Uji T)

Variabel independent	T hitung	Sig.	T tabel	Keterangan
Reward	5,845	0,000	2,051	Signifikan

Punishment	2,776	0,010	2,051	Signifikan
------------	-------	-------	-------	------------

Sumber : *Data Olahan SPSS (2024)*

Berdasarkan hasil perhitungan uji t (parsial) diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pada variabel Reward (X1) nilai t hitung $>$ t tabel ($5.845 > 2.051$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reward (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja, sehingga H_a diterima H_o ditolak.
- Pada variabel literasi keuangan (X2) nilai t hitung $>$ t tabel ($2,776 > 2.051$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,01 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Punishment (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga H_a diterima H_o ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1924.811	2	962.406	481.203	.000 ^b
	Residual	3.155	27	.117		
	Total	2360.967	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : *Data Olahan SPSS (2024)*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai sig $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) dan nilai F hitung $>$ F tabel ($481,203 > 3,35$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan PT Alfamart cabang masbagik, yang berarti H_a diterima H_o ditolak.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.809	.835	.342

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Olahan SPSS (2024)*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan besarnya nilai Adjusted R2 pada variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) sebesar 0,835. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 83% sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi variabel lainnya diluar model penelitian ini.

Dari nilai Adjusted R2 pada variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) sebesar 0,835 atau 83% menunjukkan bahwa pengaruh variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Alfamart cabang masbagik dapat di kategorikan dengan tingkat hubungan yang “Kuat”.

PEMBAHASAN

Pengaruh reward terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Reward secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja karyawan, artinya pengaruh reward terhadap produktivitas kerja searah, apabila reward meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Namun apabila reward menurun, maka produktivitas kerja juga ikut menurun. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung untuk variabel reward terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 5,845 dan t tabel 2,051 dengan tingkat signifikan 5%, karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,845 > 2,051$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reward berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh punishment terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa punishment secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya pengaruh punishment terhadap produktivitas kerja karyawan searah, apabila punishment meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Namun apabila punishment menurun, maka punishment juga ikut menurun. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung untuk variabel Punishment terhadap Produktivitas kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,776 dan t tabel 2,051 dengan tingkat signifikan 5%, karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,776 > 2,051$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa punishment berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja, artinya pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja searah, apabila reward dan punishment meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Namun apabila reward dan punishment menurun, maka produktivitas kerja juga ikut menurun. Hal ini dibuktikan dengan F hitung sebesar $481,203 >$ dari F tabel $3,35$ dengan tingkat signifikan 5% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Reward terhadap Produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar $5,845$ lebih besar daripada t tabel sebesar $2,051$ dengan tingkat signifikan 5% , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Punishment terhadap Produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,776$ lebih besar daripada nilai t tabel sebesar $2,051$ dengan tingkat signifikan 5% , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa Punishment berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh antara Reward dan Punishment terhadap Produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar $481,203$ lebih besar dari nilai F tabel sebesar $3,35$ dengan tingkat signifikan 5% , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart di Jakarta Timur. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Ahmad, S. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 3(17), 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Amin, J. (2021). Populasi dan sampel. *Stie*, 1(3), 41–52. <https://www.ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang/article/view/716/476>
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. K3 / SIL Ketahun Begkulu Utara. *Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2)
- Ghozali. (2011). Uji simultan dan uji parsial. *Journal of Chemical Information and*

- Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://e-journal.uajy.ac.id/11998/5/EA199583.pdf>
- Mayasista widianingtya, A. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Barokah Maju Jaya Makmur, Kota Sidoarjo). *Dialogika Managemen and Administrasi*, 32.
- Sihombing, R. (2017). Metode Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43.
- Wahyudi, P. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO INDOMARET KOTA PALEMBANG. *Jurnal Dialogika Manajemen Dan Administrasi*.
- Wirawan, A. (2018). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV MEDIA*. 2(2).