

PENGARUH *PUNISHMENT* DAN *REWARD* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT BHAKTI KARTINI BEKASI

Ulya Siti Rahmah¹, Rycha Kuwara Sari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: ulyarahmah98@gmail.com¹, rychakuwarasarai@gmail.com²

Article History

Received: 22-02-2023

Revised: 27-02-2023

Accepted: 02-03-2023

Kata Kunci:

*Produktivitas Kerja;
Punishment; Reward*

Keywords:

*Punishment, Reward, Work
Productivity*

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh punishment dan reward terhadap produktivitas kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, responden yang digunakan dalam penelitian 80 pegawai yang bekerja di Rumah sakit Bhakti Kartini Bekasi penelitian menunjukkan bahwa punishment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pada pengujian simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel punishment dan reward secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Melalui pengujian koefisien determinasi (R square) diperoleh nilai sebesar 0,767 berarti 76,7% Variabel produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel punishment dan reward sedangkan sisanya sebesar 23,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT:

This study aims to determine whether punishment and reward affect employee productivity. This type of research is quantitative. Using questionnaires, respondents used in the study of 80 employees working at Bhakti Kartini Bekasi Hospital showed that punishment had a positive and significant effect on work productivity and reward had a positive and significant effect on productivityan employee's briefcase In simultaneous testing (Test F) it is known that punishment and reward variables jointly have a positive and significant effect on employee productivity. By testing the coefficient of determination (R square) a value of 0.767 means 76.7%. The variables of employee productivity can be

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset bagi sebuah perusahaan. Karena manusia merupakan sumber daya paling berharga dan satu-satunya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah pegawai yang mampu, siap dan energik untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pada tahap awal tujuan organisasi, ada upaya mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya yang mampu cakap, dan terampil, yang paling terpenting pegawai memiliki semangat bekerja dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Sebab itu perusahaan harus mengetahui cara meningkatkan produktivitas pegawainya.

Produktivitas berupa ukuran seberapa baik sumber daya dan bagaimana sumber daya dapat dikelola dan digunakan untuk mendapatkan produktivitas kerja yang optimal. Sementara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dapat dilihat dari sisi pegawai, pegawai adalah pelaksana pekerjaan yang akan selalu melakukan pekerjaan semaksimal mungkin agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sedangkan pegawai mengharapkan perusahaan tentunya dapat memberikan penghargaan yang sesuai dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawainya. Oleh sebab itu, kedua belah pihak antara perusahaan dan pegawai memiliki ketergantungan dan akan selalu membutuhkan, sehingga rencana perusahaan yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan baik.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal, dengan adanya *punishment*, *punishment* adalah bentuk hukuman bagi pegawai yang gagal memenuhi harapan perusahaan, baik dalam memenuhi tujuan, peraturan perusahaan, atau standar lainnya. Dengan bantuan *punishment* pegawai akan termotivasi untuk memenuhi keinginan perusahaan, pegawai dihukum karena tindakan atau moral mereka tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. *punishment* dapat bermanfaat meminimalisir kesalahan pegawai di masa depan. *Punishment* harus ditentukan atau diberikan melalui pertimbangan yang saksama dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* yang diberikan berupa hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat Terdapat tujuan *punishment* untuk memelihara disiplin terhadap pegawai. Jika *punishment* telah berjalan dengan baik, terdapat hak yang harus didapatkan oleh pegawai yaitu *reward*.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, faktor produktivitas kerja pegawai berperan penting dan harus selalu ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan *reward* (penghargaan), *reward* adalah suatu cara mendorong perasaan pegawai terhadap lingkungan kerja, meningkatkan semangat kerja pegawai, menciptakan prestasi kerja pegawai, *reward* memiliki banyak manfaat bagian dari kontrak psikologis dan *reward* juga dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai yang dapat menunjang produktivitas kerja pegawai.

Rumah sakit Bhakti Kartini salah satu rumah sakit swasta di Bekasi yang sudah memberikan pelayanan kepada masyarakat selama lebih dari satu dasawarsa dan sangat mengutamakan kepuasan pelanggan ialah program yang paling utama, rumah sakit Bhakti Kartini mengutamakan kepuasan pasien yang membutuhkan pelayanan medis sesuai dengan motto. Dizan sekarang teknologi semakin maju dan pesaing bisnis semakin banyak. Rumah sakit perlu selalu memperbaiki produktivitas kerja pegawai disetiap harinya baik secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya mengingat karena semua aktivitasnya akan melibatkan sumber daya manusia. Berikut tabel hasil kerja bidang penunjang medik di RS Bhakti Kartini:

Tabel 1 Data Evaluasi Kerja Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi

Laporan Evaluasi Kerja dan Realisasi

Bidang Penunjang Medik

Rumah Sakit Bhakti Kartini

Tahun 2021

No	Area Kinerja utama	KPI	Bobot KPI	Target	Realasi akhir tahun	Skor	Skor Akhir
1	Bagian Pendaftaran dan MR	Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan	3	90%	75%	83%	2
		% tingkat kepuasan pasien	20	100%	80%	80%	16
2	Instalasi Farmasi	Kecepatan waktu penerimaan obat dan pemberian obat sesuai dengan KPO	4	75%	61%	81%	3
		% tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan farmasi	10	90%	71%	79%	8
3	Laboratorium	%Pemeriksaan yang dapat dilakukan sesuai indikasi	3	80%	73%	78%	2
		Optimalisasi waktu tunggu dari hasil laboratorium	4	80%	70%	91%	3
		% tingkat kepuasan pasien	10	90%	82%	91,1%	9
4	Radiologi	Optimalisasi waktu tunggu dari hasil pemeriksaan radiodiagnostik	4	85%	66%	77,6%	3
		% tingkat kepuasan pasien	10	90%	85%	94,4%	9
5	Rehab Medik	Jumlah pasien yang mendapatkan pelayanan rehab medik sesuai dengan diagnostik	8	80%	75%	93,7%	7
		% tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan rehab medik	10	85%	80%	94,1%	9
6	Gizi	Jumlah pasien yang mendapatkan konsultasi gizi sesuai dengan diagnostik	4	75%	70%	93,3%	4
		% tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan bidang gizi	10	80%	75%	93%	9
			100				84

Sumber: Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi, 2021

Peran sumber daya manusia di rumah sakit sangat dibutuhkan, dari data diatas pencapaian produktivitas kerja pegawai terbilang cukup baik dengan nilai skor akhir sebesar 84 pada tahun 2021, perusahaan akan terus selalu berupaya meningkatkan produktivitas setiap tahunnya guna mendapatkan hasil yang diharapkan, namun pegawai harus melakukan pekerjaan lebih optimal, maka pelayanan akan terlaksana dengan baik dan penerima baik pasien dan keluarga pasien akan merasa puas terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan dan sebaliknya jika pelayanan yang diberikan pegawai kepada keluarga dan pasien tidak optimal akan menjadi penyebab ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan, permasalahan ini akan mempengaruhi pencapaian suatu tujuan perusahaan.

Selanjutnya *punishment* yang ada di RS Bhakti Kartini terbilang cukup baik namun konsistensi akan keberadaan hal tersebut belum dapat bertahan dengan baik yang pertama yaitu terdapat pegawai yang melanggar peraturan kedisiplinan yang sudah dibuat dalam kesepakatan kerja yang seharusnya tetap dilaksanakan selama masih menjadi bagian dari pegawai rumah sakit, mulai dari datang terlambat, pegawai yang hanya menerapkan prinsip yang penting datang terlihat kerja saja dan tidak mematuhi tata tertib. Terjadinya peraturan yang dilanggar seperti jam masuk, jam istirahat dan jam pulang tidak sesuai, sehingga akan mempengaruhi tidak maksimalnya dalam melaksanakan pekerjaan, permasalahan yang terjadi, peran atasan terhadap pegawai yang melanggar peraturan perusahaan ialah memberikan teguran secara lisan, jika pegawai tetap mengabaikan diberikan surat peringatan, penundaan kenaikan gaji secara berkala, pemotongan gaji kepada pegawai yang datang terlambat dan penurunan jabatan, sehingga pegawai diharapkan dapat memperbaiki perilakunya, Namun jika *punishment* telah diterapkan, diperlukannya perhatian khusus agar pegawai selalu mematuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat.

Reward seharusnya diberikan pada pegawai yang mampu bekerja di atas standar dan yang tidak pernah melanggar peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, karena berdasarkan data yang didapat, perusahaan hanya memberikan hak-hak utama pegawai, seperti gaji pokok dan bonus, tunjangan tetap, THR yang diberikan 1 kali gaji pokok, selain itu rendahnya penghargaan psikologis dan sosial dari perusahaan, pimpinan terhadap pegawai, jika *reward* tidak diperhatikan dan dijalankan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai, seperti tidak maksimalnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena *reward* dapat digunakan sebagai alat penunjang perilaku untuk memperkuat semangat pegawai dan pegawai akan merasa dihargai dengan diberikan apresiasi yang positif, sebab jika pemberian *reward* tidak berjalan dengan konsistensi yang sesuai dengan standar kerja akan menurunkan produktivitas kerja pegawai dimasa yang akan datang.

Berdasarkan kondisi – kondisi yang ada pada permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PUNISHMENT DAN REWARD TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT BHAKTI KARTINI BEKASI”**

LANDASAN TEORI

Produktivitas

Produktivitas ialah kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas hasil yang dicapai individu atau kelompok secara optimal. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (Yayat Rahmat Hidayat, 2019). Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini (Kartawan et al., 2018). Produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Pencapaian hasil yang dimaksud melalui gerak dinamis seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu penggunaan sumber daya dalam produktivitas tidak dapat menggantikan sumber daya yang lain, jadi harus membuat semuanya produktif (Chandra & Ojak, 2018). Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan dalam suatu pekerjaan yang sedang dilaksanakan untuk mendapatkan hasil lebih dari biasanya. Pegawai yang dapat disebut produktif adalah pegawai yang mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha agar para pegawai ikut serta dalam kegiatan perusahaan yang dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas (Alifia, 2021).

Indikator Produktivitas kerja

Menurut (Ulinuha, 2016) mengatakan bahwa pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Punishment

Punishment adalah bentuk hukuman bagi pegawai yang gagal memenuhi harapan perusahaan, baik dalam memenuhi tujuan, peraturan perusahaan, atau standar lainnya. Dengan bantuan *punishment* pegawai akan termotivasi untuk memenuhi keinginan perusahaan, pegawai dihukum karena tindakan atau moral mereka tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. *punishment* dapat bermanfaat meminimalisir kesalahan pegawai di masa depan (Narpati, 2019). pengertian hukuman atau *punishment* biasa

digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (A Rozi et al., 2022). Peran dari punishment adalah untuk mempertahankan kedisiplinan pegawai dengan konsisten. *Punishment* sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar selalu menaati peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan (Faiqoh, 2020).

Tujuan *Punishment*

Menurut (A Rozi et al., 2022) ada 3 tujuan penting dan peran dari punishment agar membentuk tingkah laku yang diharapkan, sebagai berikut:

1. Untuk membatasi perilaku, punishment dapat menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan
2. Punishment dapat bersifat mendidik untuk pegawai
3. Punishment dapat memperkuat motivasi untuk pegawai agar menghindari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Indikator *punishment*

Menurut (Supriyadi, 2021) indikator *punishment*, yaitu:

1. Hukuman ringan
2. Hukuman sedang
3. Hukuman berat

Reward

Reward ialah imbalan yang diberikan, satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para pegawai dalam mencapai hasil yang optimal (Marniati, Prof. Adjunct, 2020). *Reward* adalah insentif yang menggabungkan upah dengan kesempatan untuk meningkatkan produktivitas pegawai agar dapat mencapai keunggulan kompetitif (Budiarti, 2019). *Reward* atau penghargaan bagi pegawai yang telah berprestasi dengan baik, *reward* merupakan upaya yang dilakukan manajer untuk memberikan penghargaan kepada pegawai atas pekerjaannya berguna mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan lebih berpotensi (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022).

Reward memiliki banyak manfaat untuk pegawai sebagai bagian dari kontrak psikologis. *Reward* termasuk alat pengendalian terpenting yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan (Faisal, 2018).

Tujuan *reward*

Menurut (Irfan Maulana, 2018) tujuan dari *reward* untuk pegawai, yaitu :

1. Kewajiban dan Hak yang didapatkan pegawai, diberikan dari perusahaan.
2. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan karena mampu membayar *reward* dengan tepat waktu.
3. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
4. Mempertahankan pegawai agar terus semangat dalam melaksanakan pekerjaan

Indikator *reward*

Menurut (Syafiq, 2021) Terdapat 3 indikator yang mempengaruhi *reward* yaitu:

1. Gaji dan bonus
2. Kesejahteraan

3. Pengembangan karir
4. Penghargaan psikologis dan sosial

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. karena data peneliti berupa angka dan statistik (Sugiyono, 2021), pada penelitian ini data yang didapat dikumpulkan dari sampel dan populasi untuk mewakili seluruh populasi. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dalam penelitian ini ada 3 (tiga) variabel yaitu 2 variabel bebas (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y). Dalam hal ini, variabel bebas X1 diwakili oleh *punishment*, variabel bebas X2 diwakili oleh *reward*, serta variabel terikat (Y) diwakili oleh produktivitas kerja, penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu Pengaruh punishment dan reward terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah sakit Bhakti Kartini.

Populasi dan Sampel

Penelitian Menurut (Sugiyono, 2021) populasi merupakan keseluruhan yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai penunjang medik di rumah sakit sebanyak 80 pegawai. Menurut (Sugiyono, 2021) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena mengambil seluruh populasi menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Coba Validitas

	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kelayakan
Punishment (X1)	X1.1	0,309	0,2199	Valid
	X1.2	0,660	0,2199	Valid
	X1.3	0,330	0,2199	Valid
	X1.4	0,778	0,2199	Valid
	X1.5	0,301	0,2199	Valid
	X1.6	0,646	0,2199	Valid
	X1.7	0,629	0,2199	Valid
	X1.8	0,714	0,2199	Valid
	X1.9	0,769	0,2199	Valid
	X1.10	0,754	0,2199	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,720	0,2199	Valid
	X2.2	0,470	0,2199	Valid
	X2.3	0,565	0,2199	Valid
	X2.4	0,487	0,2199	Valid
	X2.5	0,703	0,2199	Valid
	X2.6	0,555	0,2199	Valid
	X2.7	0,517	0,2199	Valid
	X2.8	0,715	0,2199	Valid
	X2.9	0,665	0,2199	Valid
	X2.10	0,483	0,2199	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,656	0,2199	Valid
	Y1.2	0,618	0,2199	Valid
	Y1.3	0,597	0,2199	Valid
	Y1.4	0,625	0,2199	Valid
	Y1.5	0,628	0,2199	Valid
	Y1.6	0,626	0,2199	Valid
	Y1.7	0,612	0,2199	Valid
	Y1.8	0,549	0,2199	Valid
	Y1.9	0,248	0,2199	Valid
	Y1.10	0,508	0,2199	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa r hitung pada tiap *punishment*, *reward*, produktivitas kerja lebih besar dari nilai r table dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang diuji terdapat 30 butir dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Kelayakan
1	<i>Punishment</i>	0,752	0,60	Reliabel
2	<i>Reward</i>	0,799	0,60	Reliabel
3	Produktivitas kerja	0,711	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan Tabel di atas menyatakan bahwa hasil uji reliabilitas dengan nilai koefisien reliabel yang telah ditentukan $>0,60$. Dari masing-masing variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha melebihi $>0,60$ atas Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan Reliabel dan instrument ini handal untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.39624433
Most Extreme Differences	Absolute	0.054
	Positive	0.054
	Negative	-0.040
Test Statistic		0.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Dari hasil tabel 4 pada uji normalitas dapat dilihat bahwa Asymp. Sig (2-tailed) pada variabel *punishment* dan *reward* adalah nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,200 > 0,05$ artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.104	2.586		1.587	.117		
	Punishment	.231	.060	.226	3.871	.000	.884	1.131
	Reward	.670	.051	.772	13.203	.000	.884	1.131

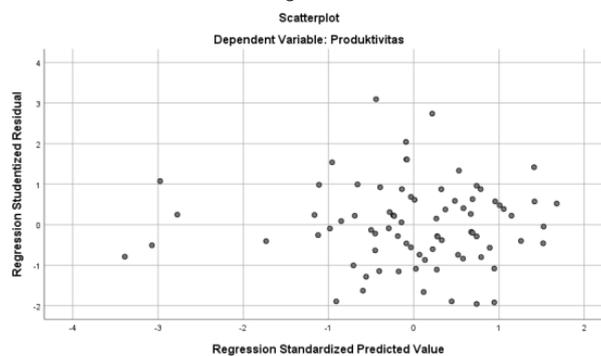
a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan pada table diatas hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari variabel *punishment* dan *reward* menghasilkan nilai *tolerance* sebesar $0,884 > 0,06$ dan nilai VIF sebesar $1,131 < 10$, kesimpulan nya bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan gambar Scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik – titik data pada gambar menyebar secara acak yaitu di atas, di bawah, dan disekitar angka 0, dan tidak mengumpul di satu titik tertentu maupun membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.104	2.586		1.587	.117
	Punishment	.231	.060	.226	3.871	.000
	Reward	.670	.051	.772	13.203	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 4,104 + 0,231 X1 + 0,67 X2$ model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 4,104
 Artinya jika *punishment* (X1) dan *reward* (X2) nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja pegawai (Y) nilainya 4,104
2. Koefisien *punishment* (X1)
 Nilai koefisien *punishment* sebesar 0,231, maka menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor *punishment* akan diikuti terjadi kenaikan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,231 atau 23,1% dengan asumsi *punishment* (X1) akan mengalami perubahan.
3. Koefisien *reward* (X2)
 Nilai koefisien *reward* sebesar 0,67, maka menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor *reward* akan diikuti terjadi kenaikan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,67 atau 67% dengan asumsi produktivitas kerja pegawai akan mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil uji regresi diatas bahwa nilai signifikan variabel *punishment* dinilai signifikan 0,000 dan nilai signifikan *reward* 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,1, maka hasil hipotesis dapat diterima dan variabel *punishment* dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap produktivitas kerja pegawai. Apabila *punishment* dan *reward* lebih diperhatikan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.876 ^a	.767	.761

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas *R Square* dapat dilihat bahwa besar nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,767 sama dengan 76,7% menjelaskan pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 76,1%, sedangkan sisanya (100%-76,7% = 23,3%) dipengaruhi oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.104	2.586		1.587	.117
	Punishment	.231	.060	.226	3.871	.000
	Reward	.670	.051	.772	13.203	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,871, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,665. . Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yaitu $3,871 > 1,665$. Dengan ini Ha diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan *punishment* terhadap produktivitas kerja secara statistik diterima.
2. Berdasarkan nilai t hitung sebesar 13,203, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,665. Maka dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel yaitu $13,203 > 1,665$ dengan ini Ha diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan *reward* terhadap produktivitas kerja secara statistik diterima.

Uji f

Tabel 9 Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1492.371	2	746.185	126.663	.000 ^b
	Residual	453.617	77	5.891		
	Total	1945.988	79			

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2022

Uji f ini digunakan untuk menguji signifikansi model regresi, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat dampak antara *punishment* (X1) dan *reward* (X2) secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja (Y). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka model regresi bisa dikatakan signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar $126,663 > 3,11$ atau f hitung 126,663 lebih besar dari f tabel 3,11, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh antara variabel *punishment* dan *reward* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai secara statistik diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial, ditetapkan hasil perhitungan uji t parsial menunjukkan nilai 1,665 (t tabel) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan 3,871 (t hitung) lebih besar dari 1,665 (t tabel) atau $3,871 > 1,665$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel *punishment* memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Pada hasil uji kolerasi antar indikator menyatakan bahwa hubungan surat peringatan sebagai bentuk *punishment* mampu memengaruhi ketepatan waktu pada produktivitas kerja pegawai di Rumah sakit Bhakti Kartini. Artinya, ketika pegawai menunjukkan perilaku yang tidak diharapkan dan tidak disiplin terhadap tata tertib yang sudah ada di Rumah sakit Bhakti Kartini, perusahaan akan melakukan penurunan golongan kepada pegawai yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali, perusahaan akan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan sampai pemutusan hubungan kerja kepada pegawai yang melakukan pelanggaran indisipliner dan tidak ada perubahan/ peningkatan dalam bekerja, jika pegawai melakukan tindakan kriminal perusahaan akan melakukan pembebasan tugas perlunya diberikan *punishment* sebagai efek jera dan pegawai termotivasi akan bersikap lebih baik lagi, Maka produktivitas kerja pegawai juga dapat meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa

punishment merupakan salah satu nilai penting yang harus dimiliki oleh Rumah sakit Bhakti Kartini didalam mewujudkan produktivitas kerja pegawainya. Hasil penelitian ini didukung dengan temuan yang dilakukan oleh (Syafiq, 2021) Pengaruh Motivasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung) yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan.

2. Pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial, ditetapkan hasil perhitungan uji t parsial menunjukkan nilai 1,665 (t tabel) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan 13,203 (t hitung) lebih besar dari 1,665 (t tabel). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Pada uji kolerasi antar indikator menyatakan bahwa hubungan antara gaji dan bonus sebagai bentuk *reward* yang diberikan kepada pegawai mampu mempengaruhi kualitas kerja pada produktivitas kerja pegawai di Rumah sakit Bhakti Kartini, Artinya, ketika pegawai yang berhasil memaksimalkan produktivitas kerjanya, pegawai mengharapkan *reward* berupa bonus dan gaji yang sesuai dengan tingkat kebutuhannya, dan pegawai akan mengoptimalkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja, sadar dan tanggap dalam memberikan solusi dan pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Maka produktivitas kerja pegawai juga dapat meningkat. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pegawai sangat membutuhkan penghargaan berupa gaji dan bonus yang diberikan oleh perusahaan untuk dapat memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini didukung dengan temuan yang dilakukan oleh (Deltu et al., 2020) Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di RS Bakti Timah Kepulauan Riau yang menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh besar dan signifikan.

3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 126,663 $> 3,11$ atau f hitung 126,663 lebih besar dari f tabel 3,11, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh antara variabel bebas *punishment* dan *reward* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung dengan temuan yang dilakukan oleh (Faiqoh, 2020) Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas pegawai Bpjs Kesehatan Kota Bumi Lampung Utara, yang menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil dari *R Square* dapat ditarik kesimpulannya, bahwa besar nilai koefisien kolerasi (R^2) adalah 0,767 sama dengan 76,7% menjelaskan pengaruh *punishment* dan *reward* terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 76,7%, sedangkan sisanya ($100\% - 76,7\% = 23,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah sakit Bhakti Kartini.
2. *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah sakit Bhakti Kartini.

3. *Punishment* dan *Reward* secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di Rumah sakit Bhakti Kartini.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk yang dilakukan, maka didapatkan usaha yang harus dilakukan oleh pihak manajemen dan pimpinan perusahaan di Rs Bhakti Kartini Bekasi dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan Punishment dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dimasa yang akan datang;

1. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk variabel punishment dalam hasil kuesioner pada uji antar indikator hubungan surat peringatan dengan hubungan indikator ketepatan waktu memiliki kolerasi sedang, baiknya Rumah sakit Bhakti Kartini senantiasa melakukan pengawasan dan memberikan punishment berupa surat peringatan bagi pegawai yang melanggar tata tertib, perilaku yang tidak diharapkan dan pegawai yang tidak disiplin terhadap waktu masuk, istirahat dan jam pulang, karena dengan adanya punishment baik dari perusahaan ataupun pimpinan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan akan memotivasi mereka agar tidak mengulangi perbuatan tersebut.
 - b. Untuk variabel reward dalam hasil kuesioner pada uji antar indikator hubungan gaji dan bonus dengan dengan indikator hubungan kualitas kerja memiliki kolerasi yang kuat, baiknya pihak Rumah sakit Bhakti Kartini lebih memperhatikan dan memberikan reward yang berupa gaji dan bonus yang sesuai kepada pegawai yang memiliki prestasi dalam mencapai produktivitas kerjanya, karena reward akan memotivasi pegawai lebih bersemangat kerja dalam meningkatkan produktivitas kerjanya dan pegawai merasa dihargai atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran dalam melaksanakan pekerjaannya, pada akhirnya kualitas dalam bekerja akan semakin baik.
 - c. Untuk produktivitas kerja dalam hasil kuesioner menurut saran penulis, baiknya pihak Rumah sakit Bhakti Kartini terutama pimpinan melakukan pengawasan secara ketat, memberikan arahan dan evaluasi secara rutin agar pegawai dapat mencapai produktivitas kerja dan selalu bekerja secara profesional.
2. Bagi Universitas
Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambahkan kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi program studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia.
3. Bagi penulis
Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh punishment dan reward terhadap produktivitas kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alifia, M. (2021). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja di Polres Malinau Kalimantan Utara
- [2] Amal Prihatono, Muljadi, Puspo Wardoyo, & Leny Candra Kurniawan. (2022). The Effect of Job Training, Reward, and Punishment on Employee Work Performance at the

- Indonesian Harmoni Healthy Traditional Health Center. *Konfrontasi: Jurnal Kultural, Ekonomi Dan Perubahan Sosial*, 9(3), 432–435
- [3] Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- [4] Budiarti, A. K. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Blud Non Pns Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan*, 1–186.
- [5] Chandra & Ojak, (2018) Ebook Produktivitas kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja yang Optimal Edisi pertama.
- [6] Deltu, S. N., Oktaviani, F., & Yundelfa, M. (2020). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. *Jurnal Kesehatan Lentera 'Aisyiyah*, 3(1), 317–326.
- [7] Faisal. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- [8] Faiqoh, F. (2020). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs Kesehatan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Pengaruh Reward and Punishment Terhadap.
- [9] Habibi (2022) Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jamkrindo.
- [10] Irfan, M (2018) Pengaruh Penerapan Sistem Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT Nipindo Primatama.
- [11] Indriani, D. (n.d.). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis dan Perawat pada Klinik Rumah Luka di Kabupaten Sidoarjo Prodi manajemen. 135–145.
- [12] Kartawan, & Dkk. (2018). *Manajemen Sumberdaya Insani*. 260.
- [13] Marniati, Prof. Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2.
- [14] Narpati, B. (2019). Analysis of Reward and Punishment Programs towards Job Satisfaction of Sales Promotion Girl (SPG) at Matahari Metropolitan Mall Department Store Bekasi. <https://doi.org/10.4108/eai.1-4-2019.2287240>
- [15] Ngozi, E. J. (2022). International Digital Organization for Scientific Research Effect of Reward System on Productivity and Efficiency of Employees of University of Nigeria Teaching Hospital (UNTH), Enugu State , South-east Nigeria. 7(1), 41–53.
- [16] (Pinayungan, 2019). Analisis Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada bank BRI KCP Jati Asih Bekasi
- [17] Purwanti. (2022). Original Artikel*) Hubungan Reward dan Punishment Dengan Disiplin Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit. 01(06), 220–227.
- [18] Reward, P. P., Terhadap, P., Karyawan, K., Ii, A. P., Sultan, B., & Jambi, T. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Thaha Jambi. 5(1), 79–88.
- [19] Sari, M. L., & Sari, R. K. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Penerapan Sistem Manajemen K3 Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 53–60.

- [20] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [21] Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PT. Pustaka Baru.
- [22] Supriyadi, A. (2021). Penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(3), 461–470.
- [23] Sutikno, A. E. (2019). Expectation Based Reward System for Reducing Employees' Tardiness. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 7(1), 9.
- [24] Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66.
- [25] Ulinuha, M. (2016). Analisis Faktor Internal Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Segara Timber Di Samarinda. *Ejournal.Adbisnis.Fisip-Unmul.Ac.Id*, Vol 4 no.2(2), 506–520.
- [26] Veronica, F. (2017). Pengaruh Bonus Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan. *Agora*, 5(1), 1–6.
- [27] Yayat Rahmat Hidayat. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.