

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS DP3AP2KB KABUPATEN BIMA

¹Rifky Mubarak

¹Trimukti18@gmail.com

²Wulandari

²wulan.stiebima@gmail.com

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Abstract

This study aims to determine the reward and punishment of employee morale at the office of women's empowerment, child protection, population control and family planning (DP3AP2KB) Bima Regency. Where the sample used was 36 people using purposive sampling, namely only Asn employees. The results of the multiple regression test show that every increase of 1 unit of reward variable will affect work morale by 0.316 and every increase of 1 unit of punishment variable will affect work morale by 0.498. The correlation coefficient value of 0.58 means that the influence of the independent variable on the dependent variable has moderate influence. The value of the coefficient of determination is 33.6%. Employee morale (Y) is influenced by Reward (X1) and Punishment (X2). The results of the t and F tests show that there is a significant effect between reward and punishment on work morale.

Keywords: *Reward, Punishment, Work Spirit.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui reward dan punishment terhadap semangat kerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima. Dimana sampel yang digunakan 36 orang menggunakan purposive sampling yaitu hanya pegawai Asn. Hasil uji regresi berganda menunjukkan setiap kenaikan 1 satuan variabel reward maka akan mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,316 dan setiap kenaikan 1 satuan variabel punishment maka akan mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,498.. Nilai koefisien kolerasi yaitu sebesar 0,58 artinya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent memiliki pengaruh sedang. Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 33,6 % Semangat Kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Reward (X1) dan Punishment (X2). Hasil uji t dan F menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara reward dan punishment terhadap semangat kerja.

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Semangat Kerja*

PENDAHULUAN

Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh hasil kerja pegawai organisasi tersebut. Hasil kerja pegawai sangat tergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada hasil kerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada hasil kerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Suatu kantor yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai mereka akan banyak memperoleh keuntungan. Pegawai yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, akan lebih cepat dapat menyelesaikan pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai akan menyebabkan kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugas. Kondisi seperti itu dapat menyebabkan kantor memperoleh keuntungan yang sangat besar sehingga menjaga kelangsungan hidup usahanya. Maka dari itu diperlukan sistem reward dan punishment agar dapat memotivasi para pegawai untuk semangat dalam bekerja, reward dan punishment sangatlah penting dalam memotivasi pegawai agar lebih semangat dalam bekerja, karena melalui reward dan punishment pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan

bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Reward dan punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu pegawai untuk meningkatkan semangat kerja.

(Merpaung, 2013) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat kerja yang tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, hadir tepat waktu, partisipasi maksimal dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan dan menurunnya hasil kerja.

Bentuk pemberian reward yang efektif adalah pemberian insentif kepada pegawai yang hasil kerjanya bagus, karena hasil kerja yang lebih baik segera diberi imbalan yang sesuai. Hal tersebut lebih efektif dibandingkan menunggu sampai saat pemberian bonus diakhir tahun. Program reward penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama. Disamping pertimbangan tersebut, reward juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya reward mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. (Fitri, 2013) Reward dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan

Punishment sendiri memiliki sebuah artian negatif yang bertolak belakang dengan reward. Apabila reward memiliki arti sebagai hadiah maka punishment dapat diartikan sebagai bentuk hukuman. Tetapi apabila digunakan dengan tepat dan bijak maka akan sama memiliki tujuan untuk memotivasi dan mendidik kearah yang lebih baik dan dapat mencapai tujuan secara keseluruhan. Kedua hal tersebut sama sama memiliki tujuan untuk membangun kepribadian maupun memberikan rasa jera bagi seorang pegawai apabila membuat masalah atau melanggar suatu aturan dari organisasi. (Yusvidha Ernata, 2017) pemberian sanksi atau Punishment kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan semangat kerja pegawai pada kantor DP3AP2KB kabupaten Bima, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di kantor ini, dimana masih ada kendala lain seperti insentif yang diberikan oleh pimpinan pada kantor DP3AP2KB kabupaten Bima ini tidak sesuai dengan hasil kerja pegawai, kemudian ada beberapa pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai, dan pimpinan kurang memberikan teguran atau sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Sehubungan dengan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima.

Reward

Reward adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau non material. Reward sangat penting diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi agar karyawan tersebut termotivasi untuk berbuat lebih baik lagi. Menurut (Sandy & Faozen, 2017) reward adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut (Pramesti et al., 2019) reward adalah salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. (Dicky, 2017) reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. (Sabartiningsih, 2018) reward adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk memberikan suatu penghargaan kepada seseorang karena sudah mengerjakan suatu hal yang benar, sehingga seseorang itu bisa semangat lagi dalam mengerjakan tugas tertentu dan lebih termotivasi dalam melakukan sesuatu hal yang lainnya serta lebih baik prosesnya sehingga seseorang tersebut mampu mencapai keberhasilan dari suatu hal yang ia kerjakan.

Menurut (Saputra, 2017) indikator Reward (penghargaan) adalah sebagai berikut:

- a. Tunjangan
Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada dasarnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- b. Insentif
Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
- c. Promosi
Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

Punishment

Menurut (Fitri et al., 2013) Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman akan diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Punishment biasanya berupa sesuatu ganjaran yang dapat memberikan efek jera kepada individu atau organisasi yang diberikan sanksi tersebut. Menurut (Sandy & Faozen, 2017) Punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. (Putri, 2021) punishment merupakan cara perusahaan untuk mengarahkan sikap ataupun tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Sehingga dalam hal tersebut, punishment atau hukuman akan diberikan apabila tingkah laku seseorang yang tidak diinginkan ditampilkan oleh pihak yang bersangkutan atau pihak yang bersangkutan tersebut tidak merespon atau tidak memberikan

sebuah tingkah laku yang diharapkan. (Wijaya, 2021) punishment atau hukuman adalah sebagai alat pendidikan terhadap seseorang sebagai pelaku pelanggaran agar tidak mengulangi kesalahannya lagi dan menghalangi untuk melakukan tindakan pelanggaran.

Menurut (Rivai, 2014) , terdapat beberapa indikator Punishment, yaitu sebagai berikut :

1. Hukuman ringan

Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

2. Hukuman sedang

Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat

Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Semangat Kerja

(Hasibuan, 2013) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Menurut (Kusuma, 2016) semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, apabila setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk instansi ataupun perusahaan. Menurut (Nurjannah et al., 2013) Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Agustini, 2011) terdapat beberapa indikator semangat kerja yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin

Usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atas peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas. Disiplin diukur dengan melihat kepatuhan pegawai pada atasan dan jam kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama pegawai.

Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh reward yang signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada DP3AP2KB kabupaten Bima

H2: Diduga terdapat pengaruh punishment yang signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada DP3AP2KB kabupaten Bima

H3: Diduga terdapat pengaruh reward dan punishment yang signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada DP3AP2KB kabupaten Bima

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya, jumlah populasi sebanyak 78 orang dan sampel sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara tertutup (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi.

PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

a. Reward

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap variabel Reward (X1) dengan menggunakan program SPSS 26, diperoleh nilai validitas masing-masing item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X1)

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
(X1)	Item 1	0,770	0,300	Valid
	Item 2	0,600	0,300	Valid
	Item 3	0,813	0,300	Valid
	Item 4	0,705	0,300	Valid
	Item 5	0,678	0,300	Valid
	Item 6	0,741	0,300	Valid
	Item 7	0,754	0,300	Valid
	Item 8	0,758	0,300	Valid
	Item 9	0,726	0,300	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel kompetensi yang diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel kompetensi mempunyai nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0,300 yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

b. Punishment

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap variabel Punishment (X2) dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai Validitas masing-masing item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Punishment (X2)

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	Item 1	0,696	0,300	Valid
	Item 2	0,638	0,300	Valid
	Item 3	0,658	0,300	Valid

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
(X2)	Item 4	0,620	0,300	Valid
	Item 5	0,711	0,300	Valid
	Item 6	0,577	0,300	Valid
	Item 7	0,738	0,300	Valid
	Item 8	0,614	0,300	Valid
	Item 9	0,674	0,300	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel komunikasi yang diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel komunikasi mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,300 yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

c. Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap variabel Semangat Kerja (Y) dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai Validitas masing-masing item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
(Y)	Item 1	0,739	0,300	Valid
	Item 2	0,707	0,300	Valid
	Item 3	0,801	0,300	Valid
	Item 4	0,700	0,300	Valid
	Item 5	0,674	0,300	Valid
	Item 6	0,772	0,300	Valid
	Item 7	0,766	0,300	Valid
	Item 8	0,665	0,300	Valid
	Item 9	0,844	0,300	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas variabel Semangat Kerja yang diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel kinerja mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,300 yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item	Nilai Cronbach's Alpha (a)	Standard Alpha (a)	Cronbach's	Keterangan
1	Reward	9	0,888	0,70		Reliabel
2	Punishment	9	0,836	0,70		Reliabel
3	Semangat Kerja	9	0,894	0,70		Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Reward adalah sebesar 0,888, variabel Punishment 0,836, dan variabel Semangat Kerja

sebesar 0,894. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,70.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.61527750
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.098
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji kolmogorov-smirnov, terlihat nilai *Asymp.sig* memiliki nilai $0,154 > 0,05$, Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu Semangat Kerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu Reward, Punishment.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Reward	.995	1.005
	Punishment	.995	1.005

a. Dependen Variabel: Semangat Kerja

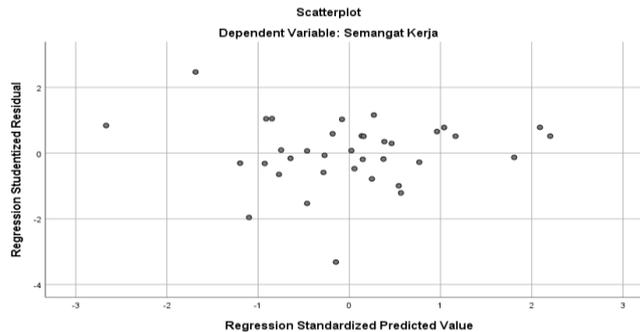
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan Variance Inflation Faktor (VIF) $< 10,0$.

- 1) Analisis ini menunjukkan bahwa Reward X1 memiliki nilai sebesar $0,995 > 0,10$ dan nilai VIF $1,005 < 10,0$ artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel.
- 2) Analisis ini menunjukkan bahwa Punishment X2 memiliki nilai sebesar $0,995 > 0,10$ dan nilai VIF $1,005 < 10,0$ artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa hasil dari heteroskedastisitas grafik scartter plot melihatkan bahwa titik-titik menyebarkan merata diatas 0 dan dibawah 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.580 ^a	.336	.296	5.783	1.839	

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward
 b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 8 dan tabel durbin watson, maka dapat diketahui: n : 36; d : 1,839 ; dL : 1,354; dU : 1,587; 4-dL : 2,646; 4-dU : 2,413. Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa 1,587 < 1,839 dan 1,839 < 2, 413, artinya tidak terjadinya auto korelasi.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Beta		
1 (Constant)	6.669		1.014	.318
Reward	.316	.300	2.107	.043
Punishment	.498	.475	3.342	.002

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda, $Y=6,669 + 0,316 + 0,498$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai a sebesar 6,669 merupakan konstanta atau keadaan variabel semangat kerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel reward (X1) dan punishment (X2).

- b. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,316, menunjukkan bahwa variabel reward mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel reward maka akan mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,316, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,498, menunjukkan bahwa variabel punishment mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel punishment maka akan mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,498, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Koefisien Korelasi (R)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.580 ^a	.336	.296		5.783	1.839

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward
 b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 10 diatas, dapat diketahui bahwa hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,580. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh Reward (X1), dan Punishment (X2) sebesar 0,58 artinya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent memiliki pengaruh sedang.

Tabel 11. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

6. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.580 ^a	.336	.296		5.783	1.839

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward
 b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 12 diatas, dapat diketahui bahwa hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,336. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Reward (X1) dan Punishment (X2) sebesar 33,6%, sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

7. Uji T (Secara Parsial)

Tabel 13 Hasil Uji T

Model	Unstandardized	Standardized	T	Sig
-------	----------------	--------------	---	-----

		Coefficients		Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.669	6.580		
	Reward	.316	.150	.300	2.107 .045
	Punishment	.498	.149	.475	3.342 .002

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

H1. Pengaruh Reward terhadap Semangat Kerja pegawai

Berdasarkan tabel 13 diatas, dapat diketahui bahwa hasil statistik uji t untuk variabel Reward (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,107 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,034 ($2,107 > 2,034$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05 ($0,043 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai DP3AP2KB Kabupaten Bima. Dengan demikian, H_1 diterima, yakni Reward berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai DP3AP2KB kabupaten Bima. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian dari Elinta Sela Tanyta 2019 yang menyatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT Pioneer Flour Mill Industries di Waru Sidoarjo

H2. Pengaruh Punishment terhadap Semangat Kerja pegawai

Berdasarkan tabel 13 diatas, dapat diketahui bahwa hasil statistik uji t untuk variabel Punishment (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.342 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,034 ($3.342 > 2,034$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa Punishment berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai DP3AP2KB Kabupaten Bima. Dengan demikian, H_2 diterima, yakni Punishment berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai DP3AP2KB kabupaten Bima. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian dari Maria Helena Carolinda Dua Mea yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada BUMN di kota Ende

8. Uji F (Secara Simultan)

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.375	2	279.688	8.363	.001 ^b
	Residual	1103.597	33	33.442		
	Total	1662.972	35			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 14 diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai Fhitung 8,363 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha < 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} : $df_1: 3 - 1 = 2$; $df_2: 36 - 3 = 33$; pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 3,28

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai Fhitung $8,363 > 3,28$ F_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga keputusan yang

dapat diambil adalah H₃ diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai DP3AP2KB kabupaten Bima. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian dari Maria Magdalena Minarsih yang menyatakan bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT Semarang Garment

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa reward (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai (Y) DP3AP2KB Kabupaten Bima.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa punishment (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai (Y) DP3AP2KB Kabupaten Bima.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa reward (X1) dan punishment (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai (Y) DP3AP2KB Kabupaten Bima.

Saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk pimpinan atau bagian kepegawaian DP3AP2KB kabupaten bima agar lebih ditingkatkan lagi sistem reward nya seperti pemberian insentif kepada pegawai yang hasil kerjanya bagus dan mempunyai semangat kerja yang tinggi agar bisa memotivasi pegawai lain agar lebih semangat lagi dalam bekerja.
2. Untuk sistem punishmentnya juga ditingkatkan lagi agar supaya pegawai yang melanggar peraturan bisa diberi sanksi berupa teguran agar pegawai tersebut jera atau sanksi yang lebih berat lagi seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), ini juga bisa memotivasi pegawai lain agar lebih semangat lagi dalam bekerja dan pelanggaran tersebut dapat dihindari.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2011). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*.
- Dicky, S. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatra Barat*.
- Fitri. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)*.
- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djahmuri, A. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)*. 5(2), 157–171.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.

- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kusuma, Y. W. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management*. 5.
- Merpaung, R. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Perternakan, dan Perikanan Kabupaten Siak*.
- Nurjannah, Bustami, L., & Saharuddin. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Pola Kerja Sama Luwu*.
- Pramessti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. 9(1), 57–63.
- Putri, R. A. (2021). *Pengaruh Reward dan Punishment dan Self Efficacy terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Finishing di PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun*.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Sabartiningsih. (2018). *Implementasi Pemberian Reward dan Punishment dalam Membentuk Karakter Disiplin Anak*.
- Sandy, S. R. O., & Faozen. (2017). *Pengaruh Reward Dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Di Jember*. 1(2), 134–150.
- Saputra, D. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat*. 8.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 17–24.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 25–32.
- Sugiyono. (2018c). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*.
- Wijaya, L. F. (2021). *Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Yusvidha Ernata. (2017). *Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward dan Punishment di SDN Ngarangan 05*.