

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang

Imam Aripin¹, Edduar Hendri², Santi Puspita³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, imamaripin110@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, hendriedduar71@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, santipuspitaakbar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian tujuannya guna mengetahui pengaruh reward maupun punishment terhadap semangat kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. Dimana seluruh pegawai menjadi populasi dan 56 orang sebagai sampel penelitian yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Analisis regresi linear berganda dipakai untuk menganalisis data. Dilakukan Uji t dan uji F guna menguji hipotesis. Hasil uji-t didapat nilai reward $5,194 > 2,005$ dan punishment $3,657 > 2,005$. Untuk hasil uji-F didapat nilai $134,451 > 3,17$ sehingga bisa disimpulkan yaitu secara parsial dan simultan *reward* maupun *punishment* memiliki dampak signifikan terhadap semangat kerja. Hal tersebut diperkuat oleh uji koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,829 atau 82,9%.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Semangat Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of both rewards and punishments on the motivation of employees at District Navigation Class 1 Palembang. The entire employees were considered as the population, and a sample of 56 individuals was selected using the Slovin formula with a simple random sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data. T-tests and F-tests were conducted to test the hypotheses. The results of the t-tests showed that the value for rewards was $5.194 > 2.005$, and for punishments, it was $3.657 > 2.005$. Moreover, the F-test resulted in a value of $134.451 > 3.17$. Therefore, it can be concluded that both rewards and punishments have a significant impact on employee motivation, both partially and simultaneously. This conclusion is further supported by the coefficient of determination test, which yielded a value of 0.829 or 82.9%.

Keywords : *Reward, Punishment, Employee Morale.*

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, perusahaan atau organisasi harus mampu mendorong untuk meningkatkan semangat kerja pegawai demi mencapai suatu tujuan guna untuk memperoleh banyaknya keuntungan. Kesuksesan suatu perusahaan tergantung dari prestasi kerja para pegawainya. Prestasi kerja seorang pegawai bergantung pada tingkat semangatnya dalam menyelesaikan permasalahan dan perintah yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Basri & Rauf, 2021) semangat kerja adalah faktor yang menyebabkan seseorang merasa bahagia dan antusias dalam mengabdikan dirinya dalam suatu pekerjaan. Semangat kerja pegawai bisa dikatakan sebagai pondasi yang nyata untuk suatu perusahaan karena tanpa semangat kerja maka tujuan perusahaan tidak bisa tercapai dengan maksimal. Tingginya semangat kerja pegawai akan mempengaruhi hasil atau prestasi kerja yang optimal, sehingga tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Rendahnya semangat kerja pegawai akan mempengaruhi hasil atau prestasi kerja yang kurang optimal, sehingga tujuan dari perusahaan susah tercapai. Hal tersebut tentunya disebabkan

oleh beberapa faktor, menurut Sumardin dalam (Mea, 2022) ada dua faktor yang memberikan dampak pada semangat kerja pegawai, yaitu *reward* dan *punishment*.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, alasan diberikannya *reward* dan *punishment* kepada pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang dalam bertanggung jawab terhadap perintah yang ditugaskan seperti pekerjaan yang kurang tepat waktu, karena menganggap bisa dikerjakan di waktu selanjutnya. Masih adanya pegawai yang telat absen di kantor serta pulang lebih dulu menjadi alasan diberikannya *punishment*. Maka dari itu Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang menerapkan *reward* dan *punishment* kepada pegawai guna untuk meningkatkan semangat kerja pegawai serta memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggarnya.

Fenomena yang terjadi pada pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang yaitu kurangnya *reward* yang diberikan dari pimpinan sehingga hal tersebut membuat adanya pegawai yang kurang disiplin dalam melakukan tugas, serta kurang mematuhi peraturan, seperti terlambat masuk kantor dan keluar kantor tanpa izin dari pimpinan. Pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang merasa adanya ketidakpuasan dalam bekerja, maksudnya adalah ketidakpuasan kebutuhan material maupun non-material sehingga hal tersebut dapat memberikan dampak pada semangat kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Mubarak dan Wulandary (2022) dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas DP3AP2KB Kabupaten Bima, ditemukan secara parsial dan simultan *reward* maupun *punishment* memiliki dampak signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa diberikannya *reward* juga *punishment* memengaruhi dalam menaikkan semangat kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

Melihat permasalahan diatas dan mengingat begitu pentingnya masalah tentang semangat kerja, sehingga penulis tertarik meneliti masalah tersebut sesuai judul penelitian.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian *Reward*

Menurut (Pradnyani, Rahmawati, & Suci, 2020) *reward* adalah bentuk apresiasi perusahaan kepada pegawainya yang memperoleh prestasi atau mencapai kinerja sesuai harapan perusahaan.

Fahmi (2016) menjelaskan bahwa *reward* adalah suatu penghargaan dari perusahaan yang diterima individu karena kinerja yang bagus, baik berbentuk material maupun non-material. *Reward* merupakan pemberian imbalan uang pada pegawai karena telah bekerja memenuhi standar yang ditetapkan. *Reward* adalah suatu pengakuan dari perusahaan berupa penghargaan pada pegawai atas tingginya motivasi kerja dan prestasi yang diperoleh dalam mencapai tujuan perusahaan (Mahmudi, 2015).

Dari sini bisa disimpulkan *reward* adalah imbalan atau penghargaan yang bentuknya berwujud maupun tidak berwujud, diberikan pada pegawai supaya bisa bekerja secara optimal dan berhasil mewujudkan target dari perusahaan.

Faktor-faktor yang Memengaruhi *Reward*

Nawawi dalam (Astuti, Sjahrudin, & Purnomo, 2018) menjelaskan faktor yang memengaruhi *reward* ialah sebagai berikut:

1. **Konsistensi Internal**
Tingkat Konsistensi internal dapat diukur melalui klasifikasi mudah atau sulitnya suatu jenis pekerjaan.
2. **Kompetisi atau Persaingan Eksternal**
Melakukan perbandingan nilai reward antara satu perusahaan dengan perusahaan lain untuk memastikan bahwa reward diberikan tetap memiliki citra kompetitif untuk pegawai sehingga pegawai tidak berpindah ke perusahaan lain.
3. **Kontribusi Pegawai**
Kontribusi pegawai bisa digunakan untuk pedoman besaran reward yang diberikan instansi.
4. **Administrasi**
Administrasi adalah faktor terakhir pada pemberian reward.

Pengertian *Punishment*

Menurut Ihsan dalam Mea (2022) punishment adalah tindakan hukuman atau bentuk sanksi yang bisa melemahkan etika dan cenderung mengurangi frekuensi etika selanjutnya. Fahmi (2016) mendefinisikan punishment merupakan hukuman yang didapat oleh pegawai karena kurang mampu untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang ditugaskan.

Menurut Sandy dan Faozen (2017) punishment yaitu sanksi yang ditujukan kepada pegawai dikarenakan melanggar suatu peraturan. Punishment adalah cara untuk menyelaraskan perilaku seseorang dengan perilaku yang diterima secara umum.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan di atas, bisa disimpulkan pengertian punishment ialah hukuman terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran di suatu instansi atau perusahaan.

Faktor-faktor yang Memengaruhi *Punishment*

Menurut Mangkunegara dalam (Astuti, Sjahrudin, & Purnomo, 2018) faktor yang memengaruhi pemberian punishment (hukuman) kepada pegawai yaitu:

1. Karyawan terlambat.
2. Meninggalkan pekerjaan lebih awal.
3. Absen selama 3 hari lebih tanpa pemberitahuan.
4. Memanfaatkan fasilitas untuk kepentingan sendiri.

Pengertian Semangat Kerja

Mea (2022) mendefinisikan semangat kerja ialah kemauan atau kemampuan orang dalam bekerja sama untuk melakukan pekerjaan atau bekerja dengan tekun, disiplin, dan penuh tanggung jawab, disertai kemauan dan ketersediannya dalam meraih suatu tujuan.

Menurut Rindam (2021) semangat kerja merupakan keadaan dimana pegawai bersemangat dalam bekerja secara cepat dan baik. Semangat kerja adalah keadaan jiwa setiap pegawai yang menunjukkan semangat dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan kemampuan bekerja sama dan menuntaskan pekerjaannya tepat waktu dengan penuh tanggung jawab atas perintah yang ditugaskan kepada pegawai tersebut (Jufri, Hastari, & Wahyudi, 2020).

Dari teori yang telah dijabarkan, secara ringkas bahwa semangat kerja sangatlah penting dari setiap upaya kerjasama dengan sekelompok orang di dalam



perusahaan, tingginya semangat kerja akan membawa produktivitas yang tinggi dan akan membantu perusahaan dengan mudah mencapai tujuannya.

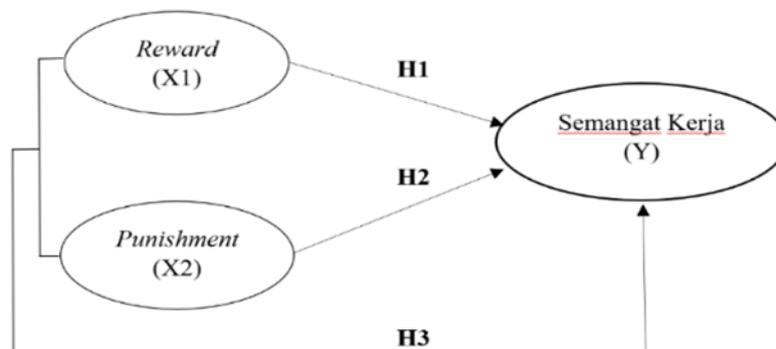
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Anaroga dalam Busro (2020) semangat kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

1. Minat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan
Minat seseorang dapat meningkatkan etos kerja, sebaliknya jika minat kerja sedikit, maka etos kerja juga rendah.
2. Berkesempatan memperoleh perkembangan
Perusahaan yang menawarkan pegawainya untuk berkesempatan mengembangkan diri untuk kemajuan karirnya, sehingga memotivasi pegawai memiliki semangat kerja tinggi serta melaksanakan tugas yang diberikan.
3. Kondisi kerja
Keharmonisan lingkungan kerja, tidak menegangkan, adalah syarat munculnya semangat kerja. Stress di lingkungan kerja akan menimbulkan perasaan enggan di pihak pegawai saat datang bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan membuat pegawai merasa enggan untuk bolos kerja.
4. Kepemimpinan
Pemimpin yang tidak menanamkan rasa takut pada pegawai, akan menciptakan rasa hormat pegawai, serta dapat menaikkan semangat kerja pegawai. Sifat pemimpin yang manusiawi akan membuat pegawai lebih menghormati pimpinan dan meningkatkan semangat kerja.
5. Kompensasi
Kompensasi sangatlah berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Tingginya kompensasi yang akan diterima, maka akan tinggi juga semangat kerjanya, begitupun sebaliknya.

Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2022) kerangka pikir adalah suatu konsep yang berkaitan dengan teori melibatkan hubungan dengan beragam faktor yang ditelaah sebagai isu-isu penting. Jelasnya kerangka pikir pada penelitian ini bisa diamati pada gambar berikut:



C. METODE PENELITIAN

Pada penelitian digunakan metode kuantitatif asosiatif. Penelitian dilakukan di Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang dimana populasi terdiri dari semua pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang sebanyak 126 orang. Digunakan teknik

probability sampling untuk pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Dari hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, ditentukan 56 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Data primer serta data sekunder sebagai sumber data penelitian. Teknik pengumpulan data yaitu dengan dokumentasi dan kuesioner yang dibagikan pada pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI COBA INSTRUMEN

Uji Validitas

Guna mengetahui kuesioner itu valid, menurut Ghazali dalam (Jufri, Hastari, & Wahyudi, 2020) validitas suatu kuesioner terpenuhi jika pernyataan-pernyataan di dalamnya mampu menggambarkan dengan baik hal-hal yang ingin diukur pada kuesioner tersebut.

Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward (X1)	Pernyataan 1	0,774	0,2632	Valid
	Pernyataan 2	0,795	0,2632	Valid
	Pernyataan 3	0,780	0,2632	Valid
	Pernyataan 4	0,636	0,2632	Valid
	Pernyataan 5	0,719	0,2632	Valid
	Pernyataan 6	0,665	0,2632	Valid
	Pernyataan 7	0,791	0,2632	Valid
	Pernyataan 8	0,795	0,2632	Valid
	Pernyataan 9	0,744	0,2632	Valid

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Setiap item pernyataan yang terkait dengan variabel *reward* (X1) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa semua item dari indikator *reward* dianggap valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Punishment (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Punishment (X2)	Pernyataan 1	0,897	0,2632	Valid
	Pernyataan 2	0,853	0,2632	Valid
	Pernyataan 3	0,879	0,2632	Valid
	Pernyataan 4	0,863	0,2632	Valid
	Pernyataan 5	0,828	0,2632	Valid
	Pernyataan 6	0,788	0,2632	Valid
	Pernyataan 7	0,776	0,2632	Valid
	Pernyataan 8	0,782	0,2632	Valid

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Setiap item pernyataan yang terkait dengan variabel *punishment* (X2) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa semua item dari indikator *punishment* dianggap valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	Pernyataan 1	0,729	0,2632	Valid
	Pernyataan 2	0,819	0,2632	Valid
	Pernyataan 3	0,751	0,2632	Valid
	Pernyataan 4	0,847	0,2632	Valid



Pernyataan 5	0,863	0,2632	Valid
Pernyataan 6	0,719	0,2632	Valid
Pernyataan 7	0,756	0,2632	Valid
Pernyataan 8	0,759	0,2632	Valid
Pernyataan 9	0,747	0,2632	Valid

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Setiap item pernyataan yang terkait dengan variabel semangat kerja (X1) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa semua item dari indikator semangat kerja dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur yang menjadi indikator dari suatu variabel. Menurut Ghozali dalam (Jufri, Hastari, & Wahyudi, 2020) kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban atas pertanyaan bertepatan.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
Reward (X1)	0,6	0,893	Reliabel
Punishment (X2)	0,6	0,936	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,6	0,917	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha melebihi 0,6. Maka bisa dinyatakan bahwa jawaban terhadap variabel penelitian dikatakan reliabel, sehingga item dari pernyataan tersebut bisa digunakan dalam penelitian.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		56	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.41391471	
	Most Extreme Differences	Absolute	.092
		Positive	.076
		Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.092	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Uji normalitas metode kolmogorov-smirnov diketahui bahwa nilai Sig. 0,200 > 0,05 sehingga bisa diasumsikan nilai residual distribusinya normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas		
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1. Reward	.271	3.695
Punishment	.271	3.695

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Diketahui bahwa nilai *tolerance* Reward (X1) dan *Punishment* (X2) yaitu 0,271 lebih besar dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)			
Model	Coefficients ^a		
	t	Sig.	
(Constant)	3.664	.001	
1. Reward	-	.111	
Punishment	1.623		
	.466	.643	

b. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Diketahui bahwa nilai sig. *reward* yaitu 0,111 dan *punishment* 0,643 lebih besar dari 0,05 maka bisa dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Tujuan dari analisis ini yaitu untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap semangat kerja (Y).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda					
Model	Coefficients ^a				
	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	4.852	2.065		2.350	.023
Reward	.532	.102	.556	5.194	.000
Punishment	.406	.111	.392	3.657	.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,852 + 0,532 X_1 + 0,406 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi, bisa disimpulkan yaitu:

1. Nilai konstanta dari variabel semangat kerja (Y) yaitu sebesar 4,852 yang berarti apabila tidak adanya variabel reward dan punishment, maka semangat kerja bernilai sebesar 4,852 atau 48,52%



2. Koefisien regresi dari reward (X1) yaitu 0,532 yang berarti reward memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai dimana setiap peningkatan 1 satuan maka semangat kerja pegawai akan meningkat besarnya 0,532 begitupun sebaliknya
3. Koefisien regresi dari *punishment* (X2) yaitu 0,406 yang berarti *punishment* memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai dimana setiap peningkatan 1 satuan variabel *reward* maka semangat kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,406 begitupun sebaliknya.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R2)

Pada dasarnya, tujuan dari Uji Koefisien Determinasi (R2) adalah untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (terikat). Hasil uji koefisien determinasi (R2) bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)

<i>Model Summary</i>			
Model	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.835	.829	2.459

a. *Predictors: (Constant), Punishment, Reward*

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai Uji Koefisien Determinasi (R2) yaitu sebesar 0,829 yang berarti *reward* maupun *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang dengan nilai *Adjusted R Square* (R2) besarnya 82,9%. Sisanya, yaitu sebesar 17,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

Uji-t Parsial

Tabel Hasil Uji-t Parsial

Model	<i>Coefficients^a</i>				
	<i>Unstandarized Coefficients</i>		<i>Standarized Coefficients</i>		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
<i>(Constant)</i>	4.852	2.065		2.350	.023
<i>Reward (X1)</i>	.532	.102	.556	5.194	.000
<i>Punishment (X2)</i>	.406	.111	.392	3.657	.001

a. *Dependent Variabel: Semangat Kerja*

Sumber: Data Output SPSS, 2023

Dapat diketahui besarnya nilai t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ serta $dk = (n-k)$ atau $(56-3) = 53$, sehingga didapat nilai t tabel yaitu sebesar 2,005 maka dapat disimpulkan masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 22, *reward* (X1) memiliki nilai t hitung yaitu $5,194 > t$ tabel 2,005 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga, bisa disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

2. Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 22, *punishment* (X2) memiliki nilai t hitung yaitu $3,657 > t$ tabel $2,005$ dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Sehingga, bisa disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara parsial *punishment* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

Uji-F Simultan

Tabel Hasil Uji-F Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1626.016	2	813.008	134.451	.000 ^b
1	Residual	320.484	53	6.047		
	Total	1946.500	55			

- c. *Dependen Variabel:* Semangat Kerja
d. *Predictors:* (Constant), Punishment, Reward
Sumber: Data Output SPSS, 2023

Dapat diketahui nilai F hitung yaitu sebesar 134.451. Untuk menentukan nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(56-3)$ dan $(k-1)$ atau $(3-1)$ $df = (56-3=53)$ dan $(3-1= 2)$ sehingga diperoleh hasil untuk F tabel yaitu 3,17. Maka hasil dari perhitungan diperoleh nilai F hitung $134,451 > F$ tabel 3,17 serta nilai sig. $0,000 < 0,005$. Dengan demikian, bisa disimpulkan yaitu *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Reward Terhadap Semangat Kerja

Nilai koefisien regresi dari variabel *reward* yaitu sebesar 0,532 yang berarti bahwa *reward* memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai dimana setiap peningkatan 1 satuan variabel reward maka semangat kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,532.

Dari hasil perhitungan uji-t parsial menggunakan program SPSS 22, variabel *reward* memiliki nilai t hitung yaitu 5,194 lebih besar dari t tabel 2,005 dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga bisa dikatakan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti *reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

Diberikannya *reward* pada pegawai bertujuan supaya pegawai jadi lebih antusias dalam bekerja, mengevaluasi bahkan meningkatkan prestasinya, atau bisa dikatakan agar pegawai meningkatkan semangatnya dalam bekerja (Saleh dan Mardiana, 2021). Maka bisa disimpulkan bahwa pemberian *reward* bukan semata-mata diberikan untuk pegawai yang memiliki prestasi saja, namun hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan gairah bagi pegawai lain untuk lebih baik lagi dalam bekerja dan juga membuat pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan lagi prestasi yang telah diraihinya.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* cukup kuat mempengaruhi semangat kerja. Dengan demikian, semakin besarnya *reward* yang diterima oleh



pegawai seperti tunjangan, insentif, dan promosi, maka hal tersebut akan semakin meningkatkan semangat kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria Helena Carolinda Dua Mea pada tahun 2022 dengan judul Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan BUMN di Kota Ende dimana pada hasil penelitiannya reward maupun punishment berpengaruh terhadap semangat kerja.

Pengaruh *Punishment* Terhadap Semangat Kerja

Nilai koefisien regresi dari variabel *punishment* yaitu sebesar 0,406 yang berarti bahwa *punishment* memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai dimana setiap peningkatan 1 satuan variabel *punishment* maka semangat kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,406.

Dari hasil perhitungan uji-t parsial menggunakan program SPSS 22, variabel *punishment* memiliki nilai t hitung yaitu 3,657 lebih besar dari t tabel 2,005 dengan nilai sig. 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga bisa dikatakan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti *punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

Pemberian *punishment* kepada pegawai bertujuan untuk memberikan efek jera pada pegawai yang melanggar supaya pegawai tidak melakukan lagi perbuatannya (Sofianti, 2021). Maka bisa disimpulkan bahwa pemberian *punishment* yang diberikan kepada pegawai itu akibat dari perbuatan buruk yang dilakukan pegawai, namun hal tersebut bertujuan supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak mengulangnya lagi sehingga membuat pegawai lain akan meningkatkan semangatnya dalam bekerja serta berpikir dua kali untuk tidak melanggar peraturan yang ada.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* cukup kuat mempengaruhi semangat kerja ke hal yang positif. Dengan memberikan *punishment* kepada pegawai yang melanggar aturan dapat berperan dalam mendorong perubahan positif bagi pegawai sehingga hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Yuliant dan H. Heru Setiawan pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Pemberian Sistem Remunerasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Semangat Kerja Pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dimana pada hasil penelitiannya reward maupun punishment berpengaruh terhadap semangat kerja.

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Semangat Kerja

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,829 yang berarti *reward* maupun *punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang dengan nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 82,9% lebihnya yaitu sebesar 17,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Dari hasil perhitungan uji-F simultan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai F hitung 134,451 lebih besar F tabel 3,17 dan nilai sig. 0,000 lebih kecil 0,005 dan bisa dikatakan yaitu *reward* maupun *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* cukup kuat mempengaruhi semangat kerja. Dengan demikian, semakin besarnya *reward* yang diterima pegawai dan pemberian *punishment* dengan tujuan memberikan dorongan perubahan positif kepada pegawai yang melanggar aturan akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifky Mubarak dan Wulandary pada tahun 2022 dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas DP3AP2KB Kabupaten Bima yang dimana pada hasil penelitiannya *reward* maupun *punishment* berpengaruh terhadap semangat kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Reward* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang
2. *Punishment* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang
3. *Reward* maupun *Punishment* secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang

Saran

1. Untuk pemberian *reward* kepada pegawai sudah baik, tetapi disarankan agar pimpinan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang untuk meningkatkan lagi pemberian *reward*, seperti memberikan bonus kepada pegawai yang memperoleh hasil kerja yang lebih bagus lagi. Hal itu bisa menjadi motivasi bagi pegawai lain untuk bekerja dengan semangat yang lebih tinggi.
2. Untuk sistem pemberian *punishment* kepada pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang yang melanggar aturan juga sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi agar pegawai yang melanggar aturan menjadi lebih berhati-hati dan merasa jera. Pemberian sanksi seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) juga bisa jadi pertimbangan, karena hal tersebut dapat menjadi pelajaran bagi pegawai lain dan mendorong mereka untuk bekerja lebih semangat, serta mencegah terjadinya pelanggaran selanjutnya.
3. Untuk peneliti berikutnya yang ingin melanjutkan penelitian serupa, diharapkan agar dikembangkan lagi dan disarankan agar menambahkan variabel lain yang relevan terhadap semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*.
- Basri, S., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*.



- Busro, M. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenademia Group.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 5 No. 1.
- Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1-14.
- Mea, M. H. C. D. (2022). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Bumn Di Kota Ende. *ANALISIS*, 12(1), 101-117.
- Mubarak, R., & Wulandary. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Dinas DP3AP2KB Kabupaten Bima. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, Vol. 4, No.3
- Pradnyani, G. A., Rahmawati, P. I., & Suci, N. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2, No. 1.
- Rindam, A. E. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar. (Doctoral dissertation).
- Sandy, S. R. O., & Faozen, F. (2017). Pengaruh reward dan punishment serta rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan hotel di jember. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 1(2), 134-150.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Yuliant, D., & Setiawan, H. H. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Remunerasi, Reward, dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero). (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB-UNPAS Bandung).