

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. FIF GROUP UNIT TEMBILAHAN

Agus Ariya Santa¹, Agus Maulana², S.M. Guntur³

¹²³Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Indragiri, Alamat lengkap

Email: agusariyasanta@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether Reward and Punishment have a partial or simultaneous effect on the work motivation of employees at PT. FIF Group, Tembilahan Unit. The data used in this study includes both qualitative and quantitative data. The population and sample consist of the employees of PT. FIF Group, Tembilahan Unit, with a sample size of 63 individuals. Data collection was conducted through questionnaires, and data analysis was performed using quantitative analysis with a Likert scale and SPSS version 25. The data analysis techniques included instrument testing with validity and reliability tests, as well as Classical Assumption tests. Multiple linear regression with the determination coefficient, t-test, and f-test was employed for data analysis. The results show that the adjusted R Square (R^2) value obtained is 0.602, indicating that 60.2% of the work motivation variable (Y) is influenced by the explanatory variables Reward (X1) and Punishment (X2), while the remaining 31.8% is influenced by other variables not included in this study. The partial t-test proves that the Reward variable (X1) affects the work motivation (Y) of PT. FIF Group, Tembilahan Unit employees, and the Punishment variable (X2) also affects the work motivation (Y) of the employees. Furthermore, the simultaneous f-test indicates that both Reward (X1) and Punishment (X2) together have an effect on the work motivation (Y) of the employees of PT. FIF Group, Tembilahan Unit.

Keywords: Reward, Punishment, Work Motivation

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini yaitu Untuk mengetahui apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara parsial ataupun simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan. Jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan dengan sampel berjumlah 63 orang. Dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner dan Analisis data yang penulis gunakan adalah analisis Kuantitatif menggunakan Skala Likert dan Program SPSS versi 25. Analisa data yang digunakan yaitu pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan Uji reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik Sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier Berganda dengan koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil Penelitian : Uji Koefisien Determinasi didapat nilai adjusted R Square (R^2) sebesar ,602 hal ini berarti 60,2 % variabel Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu *Reward* (X1) *Punishment* (X2), Sisanya 31,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Dari uji t atau uji parsial membuktikan bahwa: Variabel *Reward* (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan, Variabel *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan, Pengujian Uji f atau secara simultan menunjukkan bahwa Variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan

Kata Kunci: Reward, Punishment, Semangat Kerja

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. *Federal International Finance* (F.I.F) merupakan anak perusahaan PT. Astra International Tbk., dan tergabung dalam *The Astra Financial Services*. Perusahaan yang lahir pada Mei 1989 dengan nama PT. Mitrausaha Arta Finance yang merupakan perusahaan pembiayaan yaitu badan usaha di luar bank dan lembaga keuangan bukan bank yang khusus didirikan untuk melakukan lembaga pembiayaan. FIF juga merupakan perusahaan pembiayaan konsumen (*consumers finance company*) yaitu badan usaha yang melakukan pembiayaan pengadaan barang untuk kebutuhan konsumen dengan sistem pembayaran angsuran secara berkala. Selain itu FIF juga disebut lembaga pembiayaan yaitu kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana atau modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat. Berikut penulis sajikan data realisasi penjualan sepeda motor merek Honda di PT.FIFI Group Unit Tembilahan, adapun data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Realisasi Target dan Penjualan Sepeda Motor Merk Honda di PT. FIF Group Unit Tembilahan

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase Pencapaian Target/Penjualan (%)
2018	1000	973	97.3%
2019	960	1350	71.11%
2020	1450	867	59.79%
2021	854	1705	199.64%
2022	1720	1434	83.37%

Sumber: PT. FIF Group Unit Tembilahan, 2024

Data tabel 1 di atas menggambarkan pencapaian target penjualan dalam beberapa tahun terakhir. Tahun 2018, perusahaan menetapkan target penjualan sebesar 1000 unit, dan berhasil mencapai 97.3% dari target tersebut, dengan total penjualan mencapai 973 unit. Pada tahun 2019, target penjualan direncanakan sebesar 960 unit. Namun, realisasi penjualan jauh melebihi target dengan mencapai 1350 unit, yang setara dengan pencapaian sekitar 71.11% di atas target.

Sayangnya, pada tahun 2020, perusahaan menghadapi tantangan, di mana target penjualan ditetapkan sebesar 1450 unit, namun realisasi penjualan hanya mencapai 867 unit, yang hanya sekitar 59.79% dari target. Pada tahun 2021, perusahaan mengalami lonjakan luar biasa dalam penjualan. Meskipun target awal hanya 854 unit, realisasi penjualan mencapai 1705 unit, yang setara dengan pencapaian sekitar 199.64% di atas target. Tahun 2022, perusahaan menetapkan target penjualan sebesar 1720 unit, tetapi realisasi penjualan hanya mencapai 1434 unit, dengan persentase pencapaian sekitar 83.37% dari target.

Tabel 2.
Jumlah Karyawan Mendapatkan *Reward* dan *Punishment*
Dalam Target Penjualan Kendaraan PT. FIF Group

Tahun	Target Penjualan /Orang	Jumlah Karyawan yang Mendapatkan <i>Reward</i>	Jumlah Karyawan yang Tidak Mendapatkan <i>Reward</i>	Keterangan
2019	18	2 Orang	20 Orang	1. Penghargaan diberikan dalam bentuk Penambahan Insentif bagi yang memenuhi target penjualan Sebesar Rp. 1.000.000,- 2. Sanksi <i>Punishment</i> diberikan dengan dilakukan pemotongan Insentif dan tunjangan apabila tidak memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan.
2020	18	4 Orang	31 Orang	
2021	18	6 Orang	30 Orang	
2022	18	7 Orang	35 Orang	

Sumber: PT. FIF Group Unit Tembilahan, 2024

Data tabel 2 di atas menggambarkan pencapaian target penjualan per orang dalam beberapa tahun terakhir, jumlah karyawan yang mendapatkan *Reward*, dan jumlah karyawan yang tidak mendapatkan *Reward*. Selain itu, terdapat juga keterangan mengenai penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian target penjualan.

Pada tahun 2019, target penjualan per orang adalah sebesar 18. Dari 22 karyawan, hanya 2 orang yang berhasil mencapai target ini dan mendapatkan *Reward* berupa penambahan insentif sebesar Rp. 1.000.000. Sementara itu, 20 karyawan lainnya tidak mencapai target dan kemungkinan menerima sanksi dalam bentuk pemotongan insentif dan tunjangan.

Pada tahun 2020, target penjualan per orang tetap 18, dan jumlah karyawan yang berhasil mencapainya meningkat menjadi 4 orang, sedangkan 31 karyawan lainnya masih belum mencapai target. Tahun 2021, jumlah karyawan yang berhasil mencapai target semakin meningkat menjadi 6 orang, tetapi masih ada 30 karyawan yang belum mencapai target. Pada tahun 2022, jumlah karyawan yang berhasil mencapai target menjadi 7 orang, sementara 35 karyawan lainnya masih belum mencapai target.

Selain upah perusahaan juga memberikan fasilitas jaminan kesejahteraan karyawan yang ditentukan secara adil sesuai kontribusi dan nilai pekerjaan masing-masing yang diterima oleh karyawan:

1. Tunjangan Hari Raya
2. Tunjangan Pendukung Kerja (transportasi, uang makan, tunjangan operasional, tunjangan jabatan, pulsa)
3. Dana Pensiun
4. Fasilitas Pengobatan (rawat jalan)
5. Asuransi Kesehatan (rawat inap dan persalinan)
6. Asuransi jiwa dan Asuransi Kecelakaan
7. Penghargaan Masa Kerja
8. Bonus Kinerja

Pemberlakuan metode *Reward* merupakan hal yang penting untuk membentuk pribadi dari karyawan sebuah organisasi tersebut. Untuk membuat *Reward* dapat berjalan dengan baik diperlukannya konsistensi yang dapat menjamin bahwa *Reward* yang diberikan haruslah bersifat konkrit (bermanfaat) dan tidak pandang bulu.

Punishment karyawan merupakan motivasi pengembangan sumber daya manusia dengan daya dorongan bagi manusia untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dengan pengertian, bahwa tercapainya organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, agar tidak terjadi lagi perilaku *negative* yang diperbuat oleh karyawan bersangkutan.

Adapun bentuk *Punishment* yang diberlakukan oleh Perusahaan PT. FIF Group kepada karyawannya yaitu:

1. Peringatan tertulis - Jika seorang karyawan melanggar kebijakan perusahaan atau memiliki kinerja yang tidak memenuhi standar, mereka diberi peringatan tertulis sebagai tindakan disiplin.
2. Penurunan gaji - Jika karyawan tidak memenuhi target kinerja atau memiliki pelanggaran serius, PT. FIF mempertimbangkan untuk melakukan penurunan gaji sebagai bentuk hukuman.
3. Peminjaman jabatan - Jika karyawan secara berulang kali tidak memenuhi ekspektasi atau memiliki masalah kinerja yang serius, perusahaan dapat mempertimbangkan peminjaman jabatan sebagai tindakan disiplin.
4. Pemecatan - Jika karyawan melanggar kebijakan yang serius, melakukan tindakan melanggar hukum, atau memiliki kinerja yang sangat buruk, perusahaan dapat memutuskan untuk memberhentikan karyawan tersebut.

Dari fenomena di atas, penerapan sistem *Reward* dan *Punishment* di organisasi adalah hal yang penting untuk meningkatkan semangat kerja bagi para pekerja. Bagi beberapa pekerja yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat merasa tertekan dan beberapa pekerja lainnya menganggap itu sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang dipaparkan atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Reward* terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan?
2. Apakah ada pengaruh *Punishment* terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan?
3. Apakah ada pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Reward* terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.

2. Untuk menganalisis pengaruh *Punishment* terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Semangat Kerja

Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya: Hasibuan dalam Asnawi (2016:94) menyatakan: Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Purwanto (2013:83) Sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Lain hal nya pendapat Haryanti dalam Sahid (2017:14) menyatakan bahwa semangat kerja adalah Kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan hasil kerja lebih banyak dan lebih baik. Dari beberapa pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi.

2. Reward

Reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. Berikut beberapa pendapat pengertian *Reward*: Menurut Simamora dalam Arik (2016:15): "Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif."

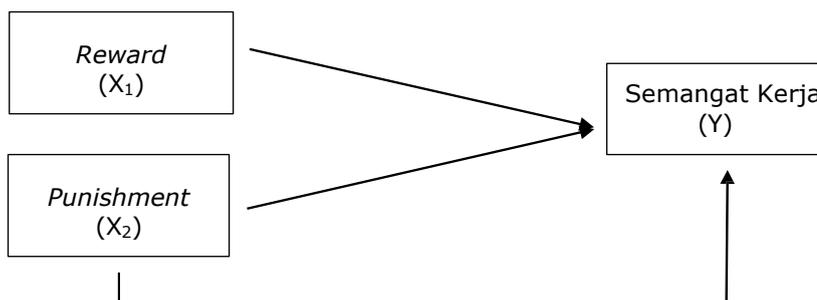
Adapun pendapat lain menurut Djamarah dalam Endah (2015:22) yaitu: "Memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang- kenangan/cenderamata". Sedangkan Fitri dkk (2013) berpendapat bahwa: "Sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan".

3. Punishment

Pengertian *Punishment* menurut beberapa ahli. Pengertian *Punishment* menurut Mangkunegara (2013:130) mengemukakan bahwa Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar Sedangkan menurut Purwanto (2015:186) berpendapat Penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Lain hal nya menurut Ny. Roestiyah N.K dalam Yahdi (2016:23): Suatu perbuatan yang tidak menyenangkan dari orang yang lebih tinggi kedudukannya untuk pelanggaran dan kejahatan, yang bermaksud untuk memperbaiki kesalahan dan bukan untuk mendendam. Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa *Punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *Reward* merupakan bentuk yang positif, maka *Punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan menguraikan fenomena yang ada dalam populasi penelitian tanpa memanipulasi variabel yang diamati. Fokus dari penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) di PT. FIF Group. Penelitian dilakukan melalui survei dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden sesuai dengan skala Likert yang telah ditentukan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. FIF Group yang terdiri dari 30 karyawan bagian Office dan 33 karyawan bagian Lapangan, dengan total 63 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling, yaitu teknik sampling jenuh. Dalam teknik ini, seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 63 orang. Teknik ini dipilih karena seluruh populasi dapat diakses dan dianggap dapat mewakili karakteristik penelitian secara keseluruhan.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Oprasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Pengertian	Dimensi	Indikator
1	<i>Reward</i> (X_1)	Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora dalam Arik, 201)	<i>Financial Rewards</i>	- Kenaikan gaji - Pemberian bonus - Tunjangan
			<i>Non financial</i>	- Wewenang - Promosi - Kenaikan jabatan
2	<i>Punishment</i> (X_2)	Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Mangkunegara (2013)	<i>Rewards</i>	- Tata tertib - Anjuran/perintah - Larangan - Paksaan - Disiplin
			<i>Punishment Represif</i>	- Teguran - Pemberhentian tunjangan - Pemberhentian bonus - Pembatasan fasilitas - Phk
3	Semangat Kerja (Y)	Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Hasibuan dalam Asnawi (2016)	Produktivitas Pekerja	- Produktivitas tinggi
			Tingkat absen yang rendah	- Cuti - Keterlambatan - Alfa
			Tingkat Perpindahan Karyawan	- Setia kepada perusahaan - Senang bekerja di dalam perusahaan

Sumber : Data Olahan, 2024

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data yang telah diperoleh dikelompokkan dan ditabulasikan menurut jenisnya. Analisis kualitatif menggunakan metode deskriptif, dengan menghubungkan data yang diperoleh dengan teori yang sudah dibahas dalam telaah pustaka untuk menarik kesimpulan.

Untuk analisis kuantitatif, digunakan software statistik SPSS untuk memproses data, dengan tahapan analisis sebagai berikut:

1. Uji Instrumen / Uji Kualitas Data
 - Uji Validitas, digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel.
 - Uji Reliabilitas, digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen.
2. Uji Asumsi Klasik
 - Uji Normalitas, digunakan untuk memastikan data berdistribusi normal.
 - Uji Multikolinearitas, digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan antar variabel independen.
 - Uji Autokorelasi, digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar residual.
 - Uji Heteroskedastisitas, digunakan untuk menguji apakah ada kesamaan varian residual.
3. Uji Regresi Linear Sederhana
 - Uji Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.
 - Uji t (Parsial), digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
 - Uji f (Simultan), digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Indikator

Tabel 3. Rekapitulasi Rata-Rata Nilai Distribusi Indikator

No	Variabel X	Mean	Rank
1	Reward (X_1)	4,34	1
2	Punishment (X_2)	4,33	2
Total		8,72	
Rata-rata (X)		4,31	
Rekapitulasi (Y)		4,32	

Sumber Data : diolah, 2024

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel *Reward* (X_1) memiliki tingkatan tertinggi dari variabel lainnya dalam rekapitulasi rata-rata nilai distribusi indikator disetiap variabel.

Uji Instrument / Uji Kualitas Data Uji Validitas

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 63 responden adalah 0,248, dan $P \leq 0,05$ sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien diatas 0,248.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0.200 lebih besar dari 0.05 yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

nilai *tolerance* untuk variabel *Reward* (X_1) 0,752, *Punishment* (X_2) 0,752, dimana nilainya lebih dari 0,1 atau 10% dan nilai VIF untuk *Reward* (X_1) 1,330, *Punishment* (X_2) 1,330, dimana nilainya kecil dari 10 (sepuluh). Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinearitas.

Uji Autokolerasi

Hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson. Dari hasil *output* SPSS untuk model *summary* diperoleh nilai DW sebesar 2,507 angka tersebut terletak pada interval 2.447-2.776 Daerah keragu-raguan.

Uji Heteroskedastisitas

Probabilitas signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1(Constant)	3,132	3,817	0,820	0,415		
Reward	0,601	0,103	5,838	0,000	0,752	1,330
Phunishment	0,364	0,101	3,616	0,001	0,752	1,330

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
Sumber: Output SPSS 25.0 for Windows, 2024

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 3,132 + 0,601 X_1 + 0,364X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 3,132, menunjukkan arti bahwa apabila nilai X_1 , X_2 dinilainya adalah 0, maka Niai Semangat Kerja (Y) akan tetap sebesar 3,132 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel *Reward* (X_1) sebesar 0,601. Nilai koefisien tersebut menunjukan bahwa *Reward* (X_1) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y). Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Reward* (X_1) maka akan meningkatkan variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 0,601 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi untuk variabel *Punishment* (X_2) sebesar 0,364. Nilai koefisien tersebut menunjukan bahwa *Punishment* (X_2) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y). Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Punishment* (X_2) maka akan meningkatkan variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 0,734 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis Koefisien Determinasi

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	0,602	0,589	2,05722	2,507

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2024

Pada tabel diatas ini menunjukan bahwa nilai adjusted R^2 sebesar 0,602 hal ini berarti 60,2 % variabel Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu *Reward* (X_1) *Punishment* (X_2), Sisanya 39,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Oleh karena itu dapat dinyatakan masih ada variabel penjelas yang lain dalam mempengaruhi Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan

Uji statistik t

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

No	Variabel	t tabel	t hitung	Sig.
1	<i>Reward</i> (X_1)	2,000	5,838	0,000
2	<i>Punishment</i> (X_2)	2,000	3,616	0,001

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2024

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka berdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut :

1. *Reward* (X_1)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai t hitung yakni 5,838 dengan t tabel 2,000. Jadi $t_{hitung} X_1 5,838 > t_{tabel} 2,000$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel

Reward (X1) merupakan variabel yang **berpengaruh** secara parsial terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.

2. *Punishment* (X2)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,001. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,001 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_2 mempunyai t hitung yakni 3,616 dengan t tabel 2,000. Jadi $t_{hitung} X_2 3,616 > t_{tabel} 2,000$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel *Punishment* (X2) merupakan variabel yang **berpengaruh** secara parsial terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.

Uji statistik f

Tabel 7 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383,786	2	191,893	45,342	.000 ^b
	Residual	253,928	60	4,232		
	Total	637,714	62			

- Dependent Variable: Semangat Kerja
- Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2024

Pengujian hipotesis mengenai variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2) secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 45,323, yang mana F_{tabel} dari df1 adalah 3,99, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , $45,342 > 3,99$. Dan pada nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas ($0,000a$) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti *Reward* (X1), *Punishment* (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.

E. KESIMPULAN

Dari uraian yang telah disusun pada bab-bab sebelumnya dan sesuai dengan data-data yang diperoleh selama penelitian, maka berdasarkan uji hipotesis disimpulkan sebagai berikut :

- Uji Koefisien Determinasi didapat nilai adjusted R Square (R^2) sebesar ,602 hal ini berarti 60,2 % variabel Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu *Reward* (X1) *Punishment* (X2), Sisanya 39,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.
- Dari uji t atau uji parsial membuktikan bahwa:
 - Variabel *Reward* (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan
 - Variabel *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan
- Pengujian Uji f atau secara simultan menunjukkan bahwa Variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilahan.

F. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT. FIF Group meningkatkan program reward, baik finansial (kenaikan gaji, bonus) maupun non-finansial (promosi, pengakuan atas prestasi), karena terbukti berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Kebijakan punishment juga perlu ditinjau ulang agar dapat menjaga disiplin tanpa menurunkan motivasi. Menerapkan pendekatan preventif terlebih dahulu, seperti memperkuat tata tertib dan mengedukasi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dengan cara yang lebih positif.

Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja, seperti lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, melakukan studi pada perusahaan dengan sektor atau lokasi berbeda akan memperluas generalisasi hasil penelitian dan menambah wawasan tentang pengaruh reward dan punishment terhadap semangat kerja karyawan di berbagai konteks.

G. DAFTAR PUSTAKA

Arik, I., & Irawanti. 2016. *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara). Skripsi. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

- Febrianti, S. 2014. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja* (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). Doctoral dissertation, Brawijaya University.
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. 2013. Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327-338.
- Kurnia, N. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. 2022. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial dan Sains*, 2(5), 596-605.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. 2020. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21-30.
- Rionita, R. 2021. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Tapung*. Skripsi, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Solikah, I., Setyowati, T., & Sanosra, A. 2016. Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 2(1).
- Wirjayanti, F. 2013. *Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru*. Skripsi, Riau: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.