

**PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN INSENTIF TERHADAP  
SEMANGAT KERJA  
(Studi Kasus PT Semarang Garment)**

Maria Magdalena Minarsih /Tiara Nove Ria  
Dosen Tetap Di Universitas Pandanaran  
maria.minarsih@yahoo.co.id/tiaranoveria@unpand.ac.id

**ABSTRACT**

*The method used in this research is quantitative method. Data collection methods in this study use a questionnaire. this study use a population of employees with of a Production Factory I in PT Semarang Garment totaling 3.241 employees, with a sample of 97 employees. The sampling technique is purposive random sampling. The data used are primary data and auxiliary data. Primary data is obtained based on the answers from the respondents to questionnaire distributed by researchers to the employees of PT Semarang Garment. Based on the answer to the questionnaires distributed by the researchers, the original data were obtained which were then process using the SPSS release 21.0 for windows tool. The result obtained from this study concluded that the variable Reward (X1), Punishment (X2), incentive (X3) and Employee Morale (Y)variabels were declared effective and reliable. as well as multiple linear variables. Data processing regression model result as follows:  $Y = 2.612 + 0,160X1 + 0,230X2 + 0,168X3 + e$ . For the t Test it can be seen that the independent variables consisting of Reward, Punishment, and Incentive all have a significant positive effect in the dependent variable, namely Employee Morale. While the F test shows that the significance value of 0,000 is smaller than the significant level of 5% or 0,05 which means that the independent variables of Reward, Punishment and Incentive together have a significant positive effect on the dependent variable namely Employee Morale. And to the Determinationcoefficient test  $R^2$  Test explains that the Reward, Punishment, and Incentive have an effect of 53,3% on Employee Morale. And remaining 46,75% is explained by other variables obsutside the research.*

**Keywords : Reward, Punishment, incentive, employee morale.**

**ABSTRAK**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket kuisioner. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan bagian Produksi Factory I PT Semarang Garment yang berjumlah 3.241 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 97 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Random Sampling* (pengambilan sampel secara acak). Data yang digunakan adalah data utama dan data pembantu. Data primer diperoleh berdasarkan jawaban dari responden terhadap kuisioner yang dibagikan peneliti kepada karyawan PT Semarang Garment. Berdasarkan jawaban kuisioner yang disebarkan oleh peneliti diperoleh data asli yang kemudian peneliti olah dengan menggunakan alat bantu SPSS Release 21.0 For Windows.

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2), *Insentif* (X3) dan variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) dinyatakan efektif dan andal, serta variabel linear berganda .pengolahan data model regresi hasilnya adalah sebagai berikut:  $Y = 2.612 + 0,160X1 + 0,230X2 + 0,168X3 + e$ . Untuk Uji t dapat dilihat bahwa bahwa variabel bebas yang terdiri dari *Reward*, *Punishment* dan *Insentif* semuanya memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu Semangat Kerja karyawan. Sedangkan Uji F menunjukkan bahwa nilai sigfikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 yang berarti bahwa variabel bebas *Reward*, *Punishment* dan *Insentif* secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu Semangat Kerja karyawan. Dan untuk Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan bahwa *Reward*, *Punishment* dan *Insentif* memiliki pengaruh sebesar 53,3% terhadap Semangat Kerja karyawan. dan sisanyanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

**Kata kunci : Reward, Punishment, Insentif , Semangat Kerja Karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi membuat semua orang yang bergerak di dunia usaha / bisnis berlomba lomba untuk dapat menyesuaikan , apalagi pada saat kondisi seperti sekarang ini . pandemic membuat dunia usaha berupaya bagaimana harus menjual produknya agar kebutuhan karyawan dan perkembangan perusahaan tetap eksis. Bagamanapun manusia/sumber daya manusia tetap memegang peranan penting dalam menjalankan semua itu. Oleh karena itu perlakuan perusahaan terhadap manusia akan mempengaruhi kinerja mereka.

Apabila sumber daya manusia berkualitas maka dengan sendirinya sebuah perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan-tujuannya. Demi mengoptimalkan kinerja seorang karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perlu adanya pemicu semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan harus senantiasa ditingkatkan agar kegiatan operasional disebuah perusahaan dapat berjalan dengan seimbang.

Pemberian kompensasi yang di dalamnya memuat gaji,insentif dan tunjangan lain dalam bentuk finansial terhadap karyawan tersebut yang biasanya sering kali dijadikan sebagai strategi tersendiri bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus secara finansial dirasa cukup bagi seorang karyawan agar terus meningkatkan hasil kinerjanya. Insentif merupakan

bagian yang amat penting karena dapat memberikan dorongan /motivasi bagi karyawan. Jika insentif yang diberikan oleh perusahaan layak dan sesuai standart yang ditetapkan pemerintah , maka akan memberikan banyak dampak positif bagi perusahaan tersebut. Dengan sendirinya karyawan akan terus termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Insentif yang diterima oleh karyawan baik berupa komisi maupun tunjangan kesehatan merupakan hal menarik guna merekrut ulang serta mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Dengan kata lain pemberian berbagai macam tunjangan layak yang diinginkan karyawan akan menimbulkan hasil kinerja yang optimal, efektif serta efisien. Begitu pula PT Semarang Garment. PT Semarang Garment sendiri memberikan tunjangan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Pemberian Insentif diharapkan mampu mencukupi kebutuhan dan mensejahterakan karyawan, sehingga perusahaan akan mendapatkan timbal balik dari karyawan yaitu berupa semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi.

Sedangkan bagi karyawan apabila jumlah insentif finansial yang diterima oleh karyawan dirasa tidak sesuai maka akan menimbulkan banyak keluhan ketidakpuasan dan akan berdampak langsung pada aktivitas kerja, juga akan banyak mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja dengan alasan jumlah kompensasi tidak memperbaiki pendapatan dan kesejahteraan karyawan.

Selain pemberian insentif , perusahaan dapat memberikan *reward* / penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Reward ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya apabila karyawan melakukan kesalahan akan mendapatkan punishment/teguran. Punishment ini bertujuan memberikan teguran agar agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama.

## **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas maka pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Semarang Garment?

2. Apakah *punishment* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Semarang Garment?
3. Apakah *insentif* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Semarang Garment?
4. Apakah *reward*, *punishment* dan *insentif* berpengaruh signifikan terhadap semangat karyawan PT Semarang Garment?

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Reward**

*Reward* dapat diartikan sebagai sebuah hadiah, hadiah yang dimaksudkan adalah sebuah penghargaan atau imbalan atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan sehingga akan menjadi pendorong agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Jika hadiah yang diberikan tepat sasaran atau dalam artian sesuai maka semangat kerja karyawan juga akan terus berkobar. Umumnya tujuan dari pemberian *reward* itu sendiri agar karyawan semakin giat dalam bekerja sehingga semangat dan hasil kerja semakin optimal.

### **Punishment**

*Punishment* sendiri berarti hukuman yang berarti seseorang akan mendapatkan hukuman atau konsekuensi dari perbuatan yang telah dia lakukan. *Punishment* merupakan hukuman dalam arti yang positif yang bertujuan untuk memajukan sebuah organisasi atau perusahaan. Hukuman tersebut bersifat mendisiplinkan dan menjadikan menuju lebih baik. Hukuman yang dikatakan mendisiplinkan dalam arti hukuman tersebut diberikan apabila seseorang tersebut melanggar peraturan dan aturan-aturan didalam suatu organisasi perusahaan. Hukuman tersebut telah didiskusikan dan disepakati oleh kedua pihak antara perusahaan dan karyawan. *Punishment* sendiri memiliki sifat mengantisipasi yang berarti mencegah hal-hal yang menimbulkan masalah atau sebuah pelanggaran maupun kesalahan. Fungsi lain dari diberlakukannya *punishment* adalah guna memberikan efek jera bagi karyawan sebab, apabila seorang karyawan mendapat sanksi dari perbuatannya yang menyimpang maka dipastikan karyawan tidak akan melakukan kesalahan yang sama.

## **Insentif**

*Insentif* adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

## **Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah keinginan kuat yang tumbuh dari dalam hati atau rasa antusiasme seorang pekerja dalam menggeluti pekerjaannya. Apabila semangat kerja karyawan tinggi maka akan lebih mudah tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Hasibuan (2019: 180).

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah sebuah objek yang hendak diteliti atau segala sesuatu yang nantinya akan menjadi objek observasi dari sebuah penelitian. Variabel merupakan sebuah fokus atau titik dimana menjadi sasaran dari sebuah penelitian. Variabel adalah sebuah struktur atau ciri dengan nilai yang berbeda untuk dipelajari atau diukur. Variabel adalah lambang atau simbol yang dimana dapat diletakkan berbagai angka atau nilai di atasnya (Kerlinger: 2014). Pada penelitian kali ini penulis akan menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dengan penjelasan sebagai berikut :

### **Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas adalah variabel yang dapat berdiri sendiri atau sebuah variabel yang bersifat memberikan pengaruh. Yang termasuk kedalam jenis variabel bebas dalam penelitian ini adalah Reward (X1), Punishment (X2) dan Insentif (X3).

### **Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel Terikat merupakan sebuah variabel yang memiliki sifat terpengaruhi. Yang termasuk kedalam jenis dari variabel terikat pada penelitian kali ini adalah Semangat Kerja (Y).

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Populasi merupakan sebuah lingkup dimana penelitian ini dilakukan. Populasi merupakan sebuah objek yang menarik untuk diteliti dalam sebuah organisasi atau perusahaan tertentu. Populasi dalam penulisan karya ilmiah ini adalah 3.241 karyawan yang bekerja di PT Semarang Garment Kab. Semarang.

### Sampel

Pengambilan sampel yang dipakai adalah *purposive random sampling*. Anggota berdasarkan dari populasi yang dipilih adalah rambang dalam artian setiap anggota populasi memiliki hak yang sama untuk dapat dipilih sebagai sampel. Dalam penelitian ini jumlah populasi tidak lebih dari 10.000 maka penulis akan menggunakan rumus yang sederhana yang disebut dengan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1+N(d^2)}$$

Dimana:

n = besar sampel

N = besar populasi

d = tingkat kesalahan (10%)

$$n = \frac{N}{1+N(d^2)}$$

$$n = \frac{3.241}{1+3.241(0,1^2)}$$

$$n = \frac{3241}{1+32,41}$$

$$n = \frac{3241}{33,41}$$

$$n = 97$$

Dari hasil perhitungan diatas maka jumlah sample yang didapat adalah 97 orang karyawan.

## **Jenis dan Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data primer yaitu sebuah data yang diolah langsung berdasarkan penelitian langsung pada sumber data dengan cara melakukan sebuah pengamatan langsung lalu menyusun hipotesis dan menyusun kuisisioner kemudian membagikannya.

### **b. Data Skunder**

Data skunder yaitu merupakan hasil data yang didapatkan atau diolah berdasarkan hasil tidak langsung. Data tersebut dapat diperoleh dari berbagai macam jurnal dan beberapa buku atau beberapa penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan diinternet.

## **Metode Pengumpulan Data**

### **a. Studi kepustakaan**

Penelitian ini mempelajari tentang masalah-masalah yang ada atau timbul dalam sebuah perusahaan maka dari itu melakukan studi kepustakaan agar mendapatkan landasan teori dalam berbagai sumber.

### **b. Survei lapangan**

Penelitian ini menyebarkan beberapa kuisisioner kepada sampel responden secara acak yang mana dianggap kompeten dapat memberikan penilaian secara netral dan tidak saling memihak. Beberapa pertanyaan yang ada didalam kuisisioner harus dijawab dan diberi penilaian yang kemudian informasi yang didapat dari kuisisioner menggunakan skala likert yang mana dapat mengukur sikap dan kepribadian serta tanggapan dari para responden. Skala Liket yang digunakan dalam memiliki rincian STS yang berarti sangat tidak setuju dengan jumlah skor 1, TS yang berarti tidak setuju dengan jumlah skor 2, N yang berarti netral dengan jumlah skor 3, S yang berarti setuju dengan skor 4, dan SS yang berarti sangat setuju dengan jumlah skor 5. Ghazali (2016: 79)

### **c. Kuisisioner**

Kuisisioner merupakan sebuah angket yang dimana didalamnya berisikan pertanyaan yang diajukan kepada responden dan harus dijawab secara tertutup.

## **Metode Analisis**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan guna mengetahui valid atau tidaknya buah-buah yang terkandung pada kuisioner. Uji validitas harus dimungkinkan dengan membandingkan  $r$  tabel dengan  $r$  hitung dan  $r$  untuk tingkat peluang ( $df$ ) =  $n-2$ . (Ghozali, 2016)

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah suatu alat ukur yang digunakan guna mengetahui solid dan dapat diandalkannya respon individu terhadap suatu pertanyaan yang stabil dalam jangka waktu panjang.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan teknik pengujian yang dilakukan guna membangun penafsiran yang bersifat mengetahui apakah suatu regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Model regresi yang baik adalah model regresi dengan residual yang berdistribusi secara normal.

##### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan guna mengetahui apakah ditemukan atau terjadi sebuah korelasi antar variabel bebas dengan melihat nilai VIF. Model regresi yang baik umumnya tidak terjadi gejala multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilakukan apabila jumlah variabel bebas yang dipakai pada suatu penelitian memiliki jumlah lebih dari satu. pada dasarnya uji multikolinearitas dapat diteksi dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*. nilai yang kerap kali dipakai adalah angka  $\text{tolerance} > 0,10$  dan nilai  $\text{VIF} < 10$

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan guna menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya.

## **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan guna mengetahui kebenaran dari hipotesa yang dilakukan sebab apabila dalam suatu penelitian memiliki jumlah variabel bebas lebih dari satu guna mengetahui apakah pengaruh dari *reward* X1, *punishment* X2 dan insentif X3 terhadap semangat kerja Y.

### **Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan guna mengetahui dampak dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan dengan kriteria apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan guna menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau sebagian (parsial) dengan kriteria sebagai berikut:

1.  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$ .
2.  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$ .

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi digunakan guna mengetahui ukuran komitmen dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai  $R^2$  mendekati 1 maka semakin kuat pengaruh variabel bebas dalam menenrangkan variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Penelitian**

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh *reward* (X1), *punishment* (X2) dan insentif (X3) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Objek penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian *sewing factory* I di PT Semarang Garment yang berjumlah 3.241 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *purposive random sampling* dengan penggunaan

rumus slovin untuk mengukur secara riil jumlah sampel. Dari jumlah populasi sebanyak 3.241 karyawan dengan persentase ketidak akuratan 10% maka dapat diperoleh sampel sebanyak 97 responden.

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Variabel			Keterangan
<i>Reward</i>	X1.1	.829 <sup>**</sup>	Valid
	X1.2	.851 <sup>**</sup> 0.	Valid
	X1.3	.830 <sup>**</sup>	Valid
	X1.4	.819 <sup>**</sup>	Valid
	X1.5	.835 <sup>**</sup>	Valid
<i>Punishment</i>	X2.1	.890 <sup>**</sup>	Valid
	X2.2	.894 <sup>**</sup>	Valid
<i>Insentif</i>	X3.1	.855 <sup>**</sup>	Valid
	X3.2	.802 <sup>**</sup>	Valid
	X3.3	.828 <sup>**</sup>	Valid
	X3.4	.850 <sup>**</sup>	Valid
	X3.5	.834 <sup>**</sup>	Valid
	X3.6	.815 <sup>**</sup>	Valid
<i>Semangat Kerja</i>	Y.1	.802 <sup>**</sup>	Valid
	Y.2	.843 <sup>**</sup>	Valid
	Y.3	.816 <sup>**</sup>	Valid

R tabel : 0,202

Sumber : Data yang diolah tahun 2021

Sebuah pernyataan yang ada didalam sebuah kuisisioner dapat dinyatakan valid apabila  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Selanjutnya hasil  $r_{hitung}$  dibanding dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Apabila diperoleh harga  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka butir soal instrumen dapat dikatakan valid . Dengan melihat tabel nilai-nilai

r kritis *Product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan N = 97 maka diperoleh nilai 0,202 dan semua butir kuisioner memiliki nilai > 0,202 maka semua indikator dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki nilai standar *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6. Berdasarkan Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*.

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	.889	Reliable
<i>Punishment</i> (X2)	.742	Reliable
Insentif (X3)	.910	Reliable
Semangat Kerja (Y)	.756	Reliable

Sumber : Data yang diolah tahun 2021

berdasarkan pada hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang ada atau digunakan dalam penelitian ini reliabel/handal. sebab memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6. *Alpha*.

### Uji Normalitas

Yang menjadi dasar dalam mengambil keputusan pada pengujian Normalitas adalah menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov.

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Predicted Value
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	108.762.887
	Std. Deviation	150.831.954
	Absolute	.081
Most Extreme Differences	Positive	.081
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.796
Asymp. Sig. (2-tailed)		.551

Sumber : data yang diolah tahun 2021

Pengujian dalam penelitian ini didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,551 > 0,05 maka residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

untuk menentukan hasil dari pengujian normalitas adalah dengan menggunakan nilai VIF serta nilai *tolerance* yang ada dalam pengujian.

### Uji Regresi linear berganda

Uji Regresi Linear Berganda diberlakukan guna mengetahui apakah X1,X2,dan X3 berpengaruh positif signifikan terhadap Y secara bersamaan. dan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.659	.422		1.564	.122
Reward X1	-.012	.027	-.065	-.459	.647
Punishment X2	.100	.058	.242	1.707	.092
Insentif X3	-.005	.023	-.031	-.210	.834

Pada pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini didapatkan hasil yaitu  $Y = 2,612 + 0,160X_1 + 0,230X_2 + 0,168X_3 + e$  dan bertanda positif.

### Uji Hipotesis

**Tabel 4**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Reward X1	.578	1.731
Punishment X2	.576	1.736
Insentif X3	.515	1.943

Sumber : Data yang diolah, tahun 2021

Pengujian pada penelitian ini mendapatkan nilai *tolerance* > 10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji t (parsial )

**Tabel 7**  
**Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.612	.792		3.299	.000
Reward X1	.160	.048	.299	3.301	.001
Punishment X2	.230	.106	.194	2.172	.002
Incentif X3	-.168	.042	-.377	4.041	.001

### Uji F ( Simultan )

Pengujian parsial dimaksudkan guna menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara terpisah.

Melihat dari nilai signifikansi semua variabel adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka mengisyaratkan bahwa *Reward*, *Punishment* dan insentif memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap Semangat Kerja.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	218.403	3	72.801	37.590	.000 <sup>b</sup>
Residual	180.113	93	1.937		
Total	398.515	96			

Sumber : Data yang diolah tahun 2021

Uji F dilakukan guna menguji dampak dari variabel bebas secara bersamaan atau sekaligus terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini didapatkan nilai signifikansi masing-masing variabel adalah X1 sebesar 0,001, X2 sebesar 0.002 dan X3 sebesar 0.001. Perbedaan yang tertera dalam nilai signifikansi tersebut menunjukkan angka dibawah 0,05 yang mengisyaratkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.533	1.392

Sumber : Data yang diolah tahun 2021

Dalam pengujian ini didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,533 yang mengisyaratkan bahwa variabel *reward*, *punishment* dan insentif terhadap variabel semangat kerja adalah sebesar 53,3%.

### PEMBAHASAN HASIL

1. Pengaruh *Reward* terhadap Semangat Kerja. Pada pengujian hasil hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 maka berdasarkan nilai tersebut mendapatkan hasil lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini diterima. yang berarti *reward* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Pengaruh *Punishment* terhadap Semangat Kerja. Pada pengujian hipotesis yang dilakukan didapatkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 yang menunjukkan angka lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 pada penelitian ini diterima. Artinya *punishment* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
3. Pengaruh *insentif* terhadap Semangat Kerja. Pada pengujian ini diketahui bahwa nilai signifikan yang keluar adalah 0,001 maka angka tersebut menunjukkan nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 maka dari pengolahan tersebut didapatkan hasil yang berarti kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
4. Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Insentif terhadap Semangat Kerja. Pada hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai yang keluar adalah sebesar 0,000 dan angka tersebut lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi

0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *reward* (X1) *punishment* (X2) dan insentif (X3) memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap semangat kerja (Y)

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

berdasarkan dari hasil penelitian yang penulis lakukan maka dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

1. Variabel *reward* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. sebab variabel *reward* dalam pengujian ini memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dan nilai t hitung sebesar 3.301.
2. Variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. sebab pada penelitian yang dilakukan kali ini variabel *punishment* (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002 dan nilai t hitung sebesar 2.172.
3. Variabel insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sebab variabel insentif (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan t hitung sebesar 4.041.
4. Variabel *reward*, *punishment* dan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. berdasarkan pada hasil uji F (simultan) yang telah dilakukan menunjukkan angka sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward*, *punishment* dan *insentif* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### **Saran**

Dari hasil penelitian yang didapat maka penulis akan memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada variabel *reward*, disarankan bagi PT Semarang Garment untuk memberikan lebih banyak *reward* berupa peluang promosi terhadap karyawan sehingga karyawan memiliki jenjang karir bagus serta semangat kerja yang maksimal.
- b. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada variabel *punishment*, disarankan bagi PT Semarang Garment untuk memberikan pendamping atau konseling untuk karyawan agar karyawan dapat bercerita mengenai masalah

atau berbagai kesulitan yang timbul sehingga masalah dapat terpecahkan dan semangat kerja menjadi maksimal.

- c. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada variabel insentif , disarankan untuk PT Semarang Garment agar lebih memperhatikan lagi insentif non material seperti fasilitas yang lebih baik guna mendukung dan mempermudah proses dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat kerja menjadi tinggi.
- d. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, disarankan untuk PT Semarang Garment agar lebih memperhatikan interaksi dan kerjasama tim antar karyawan serta menganalisis masalah-masalah yang timbul disekitar karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja
- e. Bagi Instansi Kampus Universitas Pandanaran diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu menjadi sumber ilmu dan refrensi bagi penelitian selanjutnya. Dan penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, memperbesar ukuran sampel agar nilai signifikansi lebih besar, sehingga pengaruhnya tidak bernilai negatif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A, Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Politik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex, S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sari, Yeti Komala. 2020. *Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Vol.1. No.1

- Setiyani, V.Y.(2013) *Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Universitas Muhamadiyah.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta.
- Greenberg dan Jerald, Robert Baron. (2003). *Behavior In Organization (Understanding and Managing The Human Side Of Work)*. Eight Edition. Prentice Hall.
- Sunyoto, Y.(2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis* Vol. 1 No. 1 Tahun 2013
- Robbins, Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks: Jakarta.
- Robbins, SP and Judge, TA. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 buku 1*. Salemba Empat : Jakarta.
- Marzuki, 2003. *Metodologi Riset*. Yogyakarta; BPFU-UII.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.