



The Effect of Reward and Punishment on Employee Morale at the Bima Regency Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning (DP3AP2KB)

Nurul Fayatunisyah^{1*}, Wulandari²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Corresponding Author: Nurul Fayatunisyah nurulfayatunisyah21@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Reward,
Punishment, Work Spirit

Received : 4 July

Revised : 19 July

Accepted: 23 August

©2023 Fayatunisyah, Wulandari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to ascertain how Employee morale is rewarded and punished by the Bima Regency's office of population control, family planning, child protection, and women's empowerment. 36 individuals—all Asn employees—were chosen for the sample using purposive sampling. According to the multiple regression test's findings, each unit increase in the reward variable will have a 0.316 influence on work morale while each unit increase in the punishment variable would have a 0.498 influence. impact. 0.58 is the correlation coefficient. indicates that the dependent variable's relationship to the independent variable is only marginal. 33.6% is the coefficient of determination's value. The effects of reward (X1) and punishment (X2) on employee morale (Y). Employee morale, discipline, and a substantial association between them are revealed by the t and F test results.

Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima

Nurul Fayatunisyah^{1*}, Wulandari²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Corresponding Author: Nurul fayatunisyah nurulfayatunisyah21@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata kunci: Hadiah, Hukuman, Semangat Kerja

Received : 4 July

Revised : 19 July

Accepted: 23 August

©2023 Fayatunisyah, Wulandari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan dari Menemukan faktor menguntungkan dan merugikan yang Di lingkungan Kantor Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, dan Pemberdayaan Perempuan (DP3AP2KB) Kabupaten Bima, pengaruh,semangat kerja para pegawainya cukup tinggi. menjadi tujuan penelitian ini.. 36 individu – semuanya karyawan Asn – dipilih sebagai sampel menggunakan purposive sampling. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, semangat kerja akan turun untuk setiap kenaikan satu satuan nilai variabel relatif terhadap pengukuran, serta untuk setiap kenaikan variabel ketidakseimbangan, sebesar 0,316 satu satuan pada variabel hukuman diperoleh nilai sebesar 0,498. Terdapat hubungan negatif antara variabel bebas dengan Koefisien korelasi sebesar 0,58 menunjukkan variabel tersebut.keandalan dan koneksi yang masuk akal. 33,6% merupakan koefisien determinasi. Rewa Pemberian penghargaan kepada karyawan (X1) dan pemberian hukuman kepada karyawan (X2) berdampak pada semangat kerja karyawan (Y).Nilai thitung dari H1 adalah 2.107 dan nilai ttabel dari H2 adalah 2.034 sesuai dengan studi T. sesuai dengan hasil uji t dan uji F. Nilai H1 adalah 8,363 dan nilai F hitungnya adalah 8,363. Ftabel H2 sebesar 3,28. Semua H1, H2, dan H3 sesuai

PENDAHULUAN

Upaya personel suatu Efektivitas organisasi pengaruh organisasi. Faktor signifikan yang mempengaruhi produktivitas dan partisipasi karyawan dalam operasi organisasi adalah tingkat motivasi mereka. produksinya. Rendahnya hasil kerja akan menjadi dampak dari tingginya semangat kerja pegawai., sedangkan rendahnya hasil kerja pegawai akan dihasilkan oleh rendahnya semangat kerja pegawai. sangat baik.

Ada banyak keuntungan bagi tempat kerja yang dapat meningkatkan semangat karyawan dan kerja. Semangat kerja dan pekerja yang termotivasi lebih siap untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan berkinerja lebih baik lebih bahagia dalam bekerja. Sistem reward dan punishment diperlukan untuk mendorong pekerja bekerja aktif dalam kondisi tersebut.. Melalui penghargaan dan hukuman, karyawan akan mengembangkan kompetensi dan akuntabilitas yang lebih besar atas tugas yang diberikan. Meskipun kata "reward" dan "punishment" terkesan saling bertentangan, namun kedua tindakan ini mendorong pekerja untuk bersikap lebih positif.

Kapasitas kelompok Merpaung A 2013 untuk berkolaborasi secara gigih dan konsisten menuju pencapaian tujuan bersama dikenal sebagai moral. Jika semangat kerja rendah, hanya apa yang diinstruksikan yang dapat diterima untuk diikutsertakan. Sebaliknya, semangat kerja yang baik menunjukkan bahwa masyarakat akan memberikan kontribusinya dengan penuh semangat dan seutuhnya. Kebiasaan kerja karyawan dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya menunjukkan betapa antusiasnya mereka dalam mendekati bekerja. Pekerja berenergi tinggi lebih cenderung memikul tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan mampu mengatasi tantangan. Semangat kerja yang tinggi Karyawan menyerupai manusia dewasa dalam banyak hal. Ciri-cirinya antara lain bekerja riang, mengerjakan tugas tepat waktu, datang tepat waktu, berpartisipasi penuh, dan kreatif. Kecemasan merupakan tanda rendahnya semangat kerja dan ditunjukkan dengan ketidakhadiran, keterlambatan, kurangnya disiplin, dan hasil pekerjaan yang buruk.

Memberikan insentif kepada pekerja yang memberikan hasil kerja yang baik merupakan cara yang lebih efektif untuk memberikan penghargaan dibandingkan menunggu hingga akhir tahun untuk menawarkan bonus. Organisasi menghargai program reward karena menunjukkan komitmennya untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya utamanya. Imbalan merupakan pertimbangan yang signifikan bagi para pekerja selain kriteria yang disebutkan di atas karena, bagi seorang individu atau pekerja, tingkat keparahan ketidakseimbangan tersebut mencerminkan sejauh mana dampaknya didistribusikan kepada masyarakat, keluarga, dan diri sendiri. (Fitri, 2013) Reward dapat dilihat sebagai sarana untuk memampukan seseorang atau sesuatu. lembaga mengungkapkan apresiasinya atas suatu prestasi tertentu yang telah ditunjukkan atau dipublikasikan. biasanya disajikan secara lisan atau tertulis.

Definisi hukuman adalah negatif, yang merupakan kebalikan dari penghargaan. Hukuman dapat dipandang sebagai salah satu bentuk hukuman jika imbalan mengacu pada suatu pemberian. Namun, jika digunakan secara efektif dan bijaksana, hal ini dapat mencapai tujuan utama sekaligus mencapai tujuan yang sama, yaitu menginspirasi dan mendidik ke arah yang lebih baik. Kedua aktivitas ini memiliki tujuan yang sama untuk mengembangkan kepribadian dan memberikan rasa jera kepada karyawan jika menimbulkan masalah atau melanggar kebijakan perusahaan. Yusvidha Ernata Tahun 2017 Pegawai yang mendapat sanksi atau hukuman bisa saja mendapat Sanksinya dalam bentuk teguran, surat peringatan, skorsing, bahkan pemecatan.

Tampaknya masih ada kendala di kantor DP3AP2KB Kabupaten Bima yang menghambat kemajuannya. keberhasilan organisasi tersebut. Masih ada permasalahan di kantor ini yang perlu ditangani. Misalnya saja di Kantor DP3AP2KB Kabupaten Bima, imbalan yang diberikan manajemen tidak sepadan dengan kerja pegawainya, banyak pegawai yang meninggalkan gedung sebelum gedung ditutup, dan manajemen tidak memberikan teguran atau hukuman yang setimpal kepada pegawai yang melakukan pelanggaran hukum. Berkaitan Dengan penjelasan tersebut peneliti penasaran ingin mengetahui bagaimana dampak penghargaan dan hukuman terhadap semangat kerja pegawai di Kabupaten Bima. Pelayanan Keluarga Berencana, Pengendalian Penduduk, dan Keselamatan Anak (DP3AP2KB) Bagi Perempuan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

1. Reward

Reward merupakan cara bagi individu atau institusi untuk menunjukkan penghargaan atas pencapaian tertentu. Imbalan dapat berupa materi atau tidak berwujud dan dapat ditawarkan oleh salah satu pihak. Memberikan penghargaan kepada staf yang setia dan sukses sangat penting untuk menjaga mereka tetap terinspirasi untuk tampil lebih baik. Insentif menurut Sandy dan Faozen (2017) merupakan ketidakadilan atau imbalan yang ditawarkan. bisnis kepada pekerja yang melebihi atau berkinerja sesuai dengan harapan. Menghargai perilaku dan meningkatkan kinerja adalah cara untuk menginspirasi orang, klaim Pramesti dkk. (2019). Tujuan dari insentif, hadiah, penghargaan, atau ketidakseimbangan adalah untuk merangsang upaya individu untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Pujian mendorong karyawan untuk melakukan prestasi yang patut dicatat (Dicky, 2017). Sistem keseimbangan yang sukses adalah mekanisme yang menjamin kesenangan karyawan, yang menguntungkan bisnis untuk menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan sekelompok individu yang beragam yang menunjukkan berbagai sikap dan perilaku positif secara efisien untuk perusahaan. Pahala Sabartiningasih 2018 adalah teknik yang digunakan seseorang untuk menunjukkan rasa kagum seseorang karena telah melakukan sesuatu dengan baik, sehingga seseorang dapat kembali semangat lebih termotivasi untuk melakukan tugas-tugas tertentu dan memberi kepada badan amal kebaikan tambahan sehingga seseorang mampu sukses dari apapun yang dilakukannya. . bekerja pada.

Berikut indikator imbalan (penghargaan) menurut Saputra (2017):

a. Tunjangan

Intinya, rawat inap dan liburan di rumah sakit berlalu ditentukan oleh senioritas atau riwayat kehadiran, bukan kinerja karyawan, serupa dengan dana pensiun.

b. Insentif

Bonus adalah pembayaran tambahan yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada seorang pekerja untuk mendorong atau memotivasi mereka.

c. Promosi

Berusahalah untuk menempatkan personel yang tepat, sesuai dengan hadiah promosi. Jika diukur secara tepat, kinerja sering kali memainkan peran penting dalam pendanaan yang diberikan untuk promosi.

2. Punishment

Hukuman menurut (Fitri et al., 2013) merupakan suatu teknik untuk mempengaruhi suatu tingkah laku agar sesuai dengan norma. Jika individu yang bersangkutan menunjukkan perilaku yang tidak diharapkan, tidak menjawab, atau tidak bertindak sesuai yang diharapkan, hukuman akan dijatuhkan dalam situasi ini. Jenis hukuman yang umum adalah imbalan Hal ini dapat menjadi efek jera bagi individu atau kelompok yang menjadi sasaran kritik. 2017 (Sandy & Faozen) Hukuman adalah tindakan yang digunakan untuk meminta pertanggungjawaban seseorang karena melanggar hukum atau standar lain yang relevan. Pengusaha dapat mengambil tindakan disiplin terhadap pekerja dan mempekerjakan sekelompok individu yang beragam yang menunjukkan berbagai sikap dan perilaku positif tindakan lain seperti pemecatan atau pemberhentian. pemberhentian. dari suatu jabatan. (Putri, 2021) Perusahaan dapat menggunakan hukuman untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan agar sesuai dengan norma yang dapat diterima secara sosial. Oleh karena itu, jika pihak yang bersangkutan melakukan perilaku yang tidak diinginkan oleh siapa pun atau jika pihak yang bersangkutan tidak membalas atau tidak menunjukkan perilaku yang diwajibkan, maka akan dikenakan sanksi atau hukuman. Oleh Wijaya pada tahun 2021 Hukuman merupakan sarana pengajaran bagi seorang pelaku agar ia belajar dari kesalahannya dan menghindari melakukan suatu pelanggaran di kemudian hari.

Tanda-tanda hukumannya bermacam-macam, antara lain sebagai berikut (Rivai, 2014):

1. Hukuman ringan

Hukuman ringan meliputi, khususnya, peringatan lisan dan tertulis yang ditujukan kepada pelanggar serta pengaduan lisan.

2. Hukuman sedang

Hukuman terutama keterlambatan pertumbuhan awalnya diantisipasi. Mirip dengan pekerja lain, mereka dapat mengalami pemutusan hubungan kerja yang salah, kemajuan yang tertunda, dan pengurangan karyawan.

3. Hukuman berat

Hukuman berat khususnya ketidakmampuan atau penurunan pangkat. pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan sebagai pekerja.

3. Semangat Kerja

Kegembiraan tugas tahun 2013 (Hasibuan) mengacu pada keinginan tulus seseorang untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan teratur guna memberikan hasil kerja terbaiknya. Seseorang akan terinspirasi untuk bekerja dan berkreasi dalam pekerjaannya dengan passion kerja tersebut. Meskipun hal ini penting bagi setiap karyawan, para eksekutif perusahaan terkadang meremehkan semangat kerja karyawan. Setiap pegawai akan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya. Jika seseorang tulus menyukai apa yang mereka lakukan, mereka akan melakukannya. mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga dapat menghasilkan kinerja. Selain itu para pekerja akan meningkat dan mampu melaksanakan tugas dengan cepat, kompeten, dan memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan atau lingkungan usaha. Kegembiraan kerja, menurut (Nurjannah et al., 2013), sangat penting dalam setiap aktivitas kelompok yang melibatkan kolaborasi.. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan produksi dan mempermudah bisnis mencapai tujuannya.

Ada berbagai macam ukuran moral, antara lain sebagai berikut menurut Augustini (2011):

1. Disiplin

Definisi yang jelas mengenai tanggung jawab dan wewenang harus disertakan dalam setiap upaya penerapan disiplin di samping struktur peraturan yang jelas. Jam kerja di tempat kerja dan kepatuhan karyawan terhadap atasan digunakan untuk mengukur disiplin.

2. Kerja sama

Kolaborasi Hal ini menunjukkan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengannya atasan dan bawahannya guna mengapai harapan.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mengenai lingkungan kerja, dinamika tempat kerja, dan kolaborasi antara pemimpin dan sesama staf.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis Sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017), ini merupakan pendekatan plester terhadap suatu permasalahan. Hal ini diperlukan karena masih bersifat sementara. didukung oleh fakta-fakta empiris. Berikut hipotesis yang diajukan penulis:

H1 : Diduga imbalan berpengaruh signifikan secara marginal terhadap kepuasan pegawai di lingkungan DP3AP2KB Kabupaten Bima.

H2: Di DP3AP2KB Kabupaten Bima, hukuman diyakini mempunyai dampak yang sedikit dampak besar terhadap semangat kerja karyawan.

H3: Di DP3AP2KB Kabupaten Bima, penghargaan dan sanksi diyakini mempunyai dampak yang cukup besar terhadap semangat kerja pegawai.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Jenis penelitian Penelitian asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2017) mencoba untuk memastikan bagaimana dua hal atau lebih berinteraksi atau dipengaruhi satu sama lain. Hal ini berkaitan dengan hal-hal lain secara kausal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana insentif dan sanksi mempengaruhi semangat kerja staf di Kementerian Kesehatan lingkungan DP3AP2KB Bima.

Instrumen Penelitian

Kuesioner yang memiliki beberapa pernyataan dan skala Likert, bobot yang bervariasi untuk setiap respon dijadikan sebagai alat penelitian untuk penelitian ini. Hasilnya, hanya ada 5 kategori yang bisa dipilih responden dalam melengkapi pernyataan Istilah-istilah berikut ini digunakan dalam Sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) terhadap penelitian ini. Poin-poin tertimbang untuk jawaban-jawaban di atas telah ditentukan, dan rinciannya adalah sebagai berikut: dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Bobot Skor

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada kantor DP3AP2KB Kabupaten Bima ini berjumlah 78 orang pegawai dengan 36 orang pegawai PNS, 33 orang pegawai sukarela dan 9 orang pegawai honorer, sedangkan Seluruh PNS yang berjumlah 36 orang dijadikan sampel karena Dalam investigasi ini, metode pengambilan sampel yang disengaja digunakan. metode pengambilan sampel untuk data yang disebut istilah "tujuanful sampling" didasarkan pada berbagai variabel yang berbeda, klaim (Sugiyono, 2017).

Lokasi Penelitian

Kantor DP3AP2KB Kabupaten Bima tempat penelitian ini dilakukan beralamat di JL. Garuda No 4, Lewirato, Kecamatan Mpunda, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

(Sugiyono, 2018) mengaku ada manfaatnya observasi berbeda dengan teknik pengumpulan data lainnya. Selain manusia, objek-objek alam lainnya juga dapat dilihat. Dengan terlibat dalam kegiatan observasi, peneliti dapat belajar lebih banyak tentang perilaku dan maknanya.

2. Wawancara

Ketika melakukan studi awal untuk identifikasi, peneliti menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data kesulitan studi, jika Menurut (Sugiyono, 2018), peneliti menginginkan informasi yang lebih mendalam dari responden.

3. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2019), Kuesioner merupakan proses pengumpulan informasi yang memungkinkan partisipan meminta informasi dalam bentuk pertanyaan atau komentar panjang lebar.

4. Studi Pustaka

(Sugiyono, 2018c) menegaskan bahwa Studi teoretis dan referensi lain mengenai bagaimana lingkungan sosial dikaji mempengaruhi nilai, budaya, dan norma yang muncul di sana tercakup dalam tinjauan pustaka. Selain itu, karena tidak dapat dipisahkan dari literatur ilmiah, tinjauan pustaka sangat penting untuk melakukan penelitian..

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Hasil positif untuk indeks validitas dan besarnya minimal 0,300 diperlukan agar suatu item instrumen dianggap valid, menurut (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, semua pernyataan dengan tingkat korelasi kurang dari 0,3 harus direvisi karena salah.

2. Uji Reliabilitas

Kehandalan yang sebenarnya menurut (Ghozali, 2018) adalah metode evaluasi survei Ini berfungsi sebagai prediktor suatu elemen atau ide. Sebuah kuesioner dianggap dapat diandalkan atau dapat diandalkan ketika jawaban subjek terhadap pertanyaan tetap konstan atau stabil sepanjang waktu. Suatu item kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's alpha lebih baik dari 0,70, dan dianggap tidak reliabel (feasible) jika lebih rendah dari 0,70. reliabel (tidak layak).

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018), tujuan uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa data yang disajikan dapat dieksplorasi dengan menggunakan berbagai pendekatan analisis regresi linier. Pengujian tradisional mencakup pengujian heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, misalnya. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi secara teratur

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas menurut (Ghozali, 2018) adalah untuk menetapkan apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. uji normalitas bisa dikatakan normal jika Tingkat signifikansinya melebihi 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mengakui adanya korelasi antar variabel independen. Meskipun multikolinearitas timbul jika nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencoba memastikan apakah dalam model regresi terjadi ketidakseimbangan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, menurut (Ghozali, 2018). Dikatakan normal, jika titik penyebaran merata diatas 0 dan dibawah 0.

d. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara confounding error periode t dengan confounding error periode t-1 (sebelumnya), dilakukan autokorelasi dengan menggunakan model garis regresi. (Ghozali, 2018). Jika dU dan dU_{t-1} maka tidak terjadi autokorelasi.

Menurut (Ghozali, 2018), analisis regresi linier berganda mengungkapkan adanya hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Keakuratan penggunaan pengaruh variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan menggunakan analisis regresi. Faktor yang tidak berhubungan adalah Reward (X1), Punishment (X2), dan Morale (Y) adalah variabel dependen.

4. Uji Koefisien Korelasi (R)

Pada Apabila menggunakan model regresi linier, uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat keterkaitan antara confounding error pada periode t dengan confounding error pada periode t-1 (sebelumnya). Jika dU dan dU_{t-1} maka tidak terjadi autokorelasi.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi digunakan untuk menilai keefektifan model regresi. cocok dengan data. Kisaran nilai koefisien determinasi (0 R² 1) adalah 0 sampai 1. Nilai R² yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, variabel-variabel independen memberikan hampir semua data yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

6. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018), uji parsial (uji t) digunakan untuk memastikan bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen.. Variabel independen dikatakan mempunyai sinyal yang lebih kuat dibandingkan variabel dependen apabila nilai estimasi t tabel melebihi t tabel dan ambang batas signifikansinya ditetapkan sebesar 0,05.

7. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji pengaruh bersama menurut Ghozali (2018) digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen memiliki dampak aditif terhadap variabel dependen. Faktor-faktor independen diduga Apabila nilai F dan nilai signifikan keduanya lebih besar dari 0,05, maka secara bersamaan keduanya mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

a. Reward

Nilai validitas setiap item pernyataan ditentukan menggunakan hasil pengolahan data program SPSS 26 pada variabel reward (X)

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)

b. Punishment

Sembilan item pernyataan digunakan untuk mengukur hasil uji validitas variabel kompetensi seperti terlihat pada tabel kedua. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh nilai r adalah dihitung untuk variabel kompetensi lebih tinggi dari nilai stabil 0,300. Dengan demikian, variabel kompetensi yang ditemukan adalah asli dan dapat didiskusikan lebih lanjut, sesuai dengan semua item.Punishment

Nilai validitas setiap item pernyataan ditentukan sebagai berikut Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 antara lain variabel Punishment (X2):

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Punishment (X2)

Variabel Penelitian	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
(X2)	Item 1	0,696	0,300	Valid
	Item 2	0,638	0,300	Valid
	Item 3	0,658	0,300	Valid
	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)

Temuan Validitas faktor komunikasi diuji dengan menggunakan 9 item pernyataan seperti terlihat pada tabel 3 di atas. Setiap item komunikasi berisi pernyataan variabel. dinyatakan lulus uji validitas karena nilai rhitungnya lebih besar dari 0,300, yang menunjukkan nilai stabil semuanya dapat dijelaskan lebih lanjut.

c. Semangat Kerja

Nilai validitas setiap item pernyataan ditentukan dengan menggunakan hasil pengolahan data program SPSS 26 untuk variabel Semangat Kerja (Y).

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

Variabel Penelitian	Pernyataan	rhitung	rtabel	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)

Dengan menggunakan sembilan butir pernyataan, validitas ukuran Semangat Kerja dievaluasi. seperti terlihat pada Tabel 4 di atas. Kebenaran setiap pernyataan mengenai komponen kinerja yang tercantum dapat diselidiki lebih lanjut berdasarkan temuan uji validitas yang menunjukkan bahwa semuanya mempunyai Nilai estimasi r melebihi nilai 0,300 pada r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item	Nilai Cronbach's Alpha (a)	Standard Cronbach's Alpha (a)	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)

Jika nilai F dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka variabel independen dianggap secara signifikan mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogrov-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)

Seperti terlihat pada Berdasarkan Tabel 6 hasil uji Kolmogrov-Smirnov diperoleh nilai Asymp.sig sebesar $0,154 > 0,05$. Dengan demikian, temuan penelitian tervalidasi. sering disampaikan dan variabel dependen yaitu Spirit dapat dijelaskan dengan menggunakan model regresi. Variabel input independen (Reward, Punishment) memberikan landasan kerja.

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

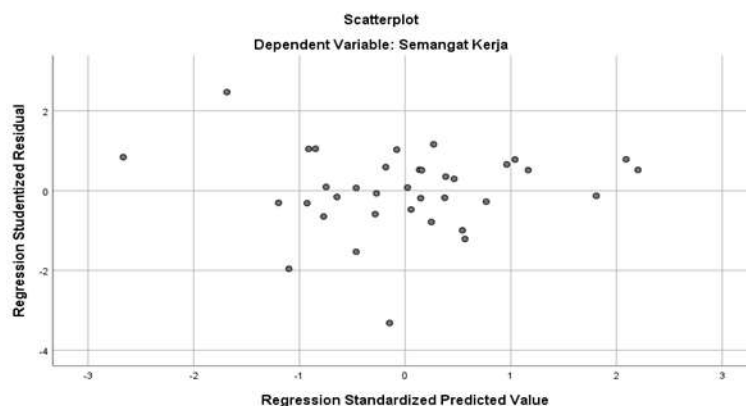
Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 26 (2022)

Setiap variabel memiliki Berdasarkan tabel sebelumnya, faktor inflasi variasi (VIF) kurang dari 10,0 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10.

1) Tidak terjadi multikolinearitas karena Reward X1 mempunyai nilai $0,995 > 0,10$ dan jika $1,005 > 10,0$. menurut penelitian ini. antar variabel.

2) Menurut penelitian ini, Punishment X2 tidak menunjukkan adanya multikolinieritas karena memiliki nilai $0,995 > 0,10$ serta VIF $1,005 > 10,0$.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 26 (2022)

Terlihat jelas dari Karena titik-titik pada plot grafik heteroskedastisitas tersebar merata Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini, baik di atas maupun di bawah nol.

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)

Tabel 8 dan tabel Durbin Watson menunjukkan hal berikut:

$n = 36$

$d = 1,839$

$dL = 1,354$

$dU = 1,587$

$4-dL = 2,646$

$4-dU = 2,413$

Berdasarkan hasil di atas, 1,587 1.839 dan 1.839 2.413 menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.669	6.580		1.014	.318
	Reward	.316	.150	.300	2.107	.043
	Punishment	.498	.149	.475	3.342	.002

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 26 (2022)

Temuan analisis regresi disajikan $Y = 6,669 + 0,316X_1 + 0,498X_2$ digunakan sebagai persamaan regresi berganda pada Tabel 9 di atas.

Landasan persamaan ini memungkinkan pembenaran berikut:

- Variabel ketidakseimbangan (X_1) dan hukuman (X_2) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) nilai sebesar 6,669 bersifat konstan atau berubah-ubah.
- Regresi X_1 menunjukkan bahwa Memiliki koefisien reward sebesar 0,316 memiliki dampak positif semangat kerja. Ini menunjukkan bahwa jika variabel sisi server memiliki nilai konstan, maka variabel tersebut tersebut harus naik. ketidakseimbangan sebesar 1 satuan akan memberikan pengaruh sebesar 0,316 terhadap semangat kerja.
- Regresi X_2 menunjukkan bagaimana nilai koefisien variabel hukuman sebesar 0,498 berdampak baik terhadap semangat kerja. Dengan asumsi variabel hukuman bernilai konstan, hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,498 setiap kali variabel penalti dinaikkan satu unit.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi

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)

Terlihat dari Temuan Pada pengujian kali ini (R) menghasilkan hasil sebesar 0,580 seperti terlihat pada Tabel 10 di atas. Hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan antara variabel independen dan dependen hubungan moral (Y) adalah 0,58 antara variabel penghargaan (X1) dan hukuman (X2).

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

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

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)

Temuan Dalam Penyelidikan ini, berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,336. tabel 12 di atas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun unsur-unsur yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 66,4% terhadap pendapatan, penghargaan (X1) dan hukuman (X2) memiliki pengaruh sebesar 33,6% terhadap kepuasan pekerja (Y).
Uji T (Secara Parsial)

Tabel 13. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.669	6.580		1.014	.318
	Reward	.316	.150	.300	2.107	.045
	Punishment	.498	.149	.475	3.342	.002

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 26 (2022)

H1. Bagaimana insentif berdampak pada moral staf

Produktivitas pegawai DP3AP2KB Kabupaten Bima tidak terpengaruh secara signifikan, seperti yang terlihat pada Tabel 13 di atas, dan oleh karena itu teori H1 didukung. Berdasarkan hasil uji statistik t untuk variabel reward (X1) diperoleh Nilai t hitung sebesar 2,107 dan nilai signifikan sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05 (0,043 < 0,05). Temuan penelitian ini berdasarkan penelitian Elinta Sela Tantya (2019) yang menemukan bahwa PT Pioneer Flour Mill Industries di Waru Sidoarjo menawarkan insentif. memberikan dampak yang cukup besar terhadap semangat kerja karyawan

H2. Bagaimana semangat staf dipengaruhi oleh penghargaan?

Produksi DP3AP2KB Kabupaten Bima tidak mengalami peningkatan yang signifikan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 13 di atas, sehingga menolak asumsi H1. Nilai variabel reward (X1) diprediksi sebesar 2,107, 2,034 (2,107 > 2,034), dan Statistik menunjukkan bahwa (0,043 > 0,05) 0,043 kurang dari 0,05. Secara umum hasil penelitian Mengidentifikasi hubungan kepuasan kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan PT Pioneer Flour Mill Industries di Waru Sidoarjo benar, sesuai penelitian Elinta Sela Tantya tahun 2019 dipengaruhi secara signifikan oleh insentif.

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)

- Seperti yang dinyatakan dalam tabel 14 di atas, menggunakan ambang kepercayaan uji F 95% atau 5%. Nilai F hitung yang diperoleh sebesar 8,363 dengan tingkat signifikansi 0,001 dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau 5% yang diperoleh dari uji F, lebih rendah dari nilai signifikansi yang sering digunakan yaitu 0k adalah jumlah variabel bebas dan terikat, dan n adalah jumlah seluruh variabel. Ftabel mirip dengan df1 (k-1) df2 (n-k), Ftabel, atau jumlah titik data variabel independen dan dependen.
- df1: 3 - 1 = 2 - df2: 36 - 3 = 33
- A = 5% digunakan untuk melakukan pengujian, menghasilkan nilai Ftabel sebesar 3,28. Tingkat signifikansi sebesar 3,28 yang kurang dari ambang batas signifikansi 0,001-0,05 yang ditetapkan berdasarkan uji F tabel di atas. Boleh dikatakan H3 dapat diterima mengingat DP3AP2KB dan Reward dan Punishment Pegawai sama-sama mempunyai pengaruh yang cukup mendongkrak moral Kabupaten Bima. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Maria Magdalena Minarsih, yang menunjukkan bahwa penghargaan dan hukuman mempunyai dampak besar terhadap semangat

kerja. karyawan keberhasilan ekonomi. Karyawan di PT Semarang Garment memiliki etos kerja yang baik.

PEMBAHASAN

Semangat kerja karyawan memainkan peran penting dalam produktivitas dan efektivitas organisasi mana pun, termasuk kantor-kantor pemerintah seperti Kantor Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) di Kabupaten Bima. Diskusi ini menggali dampak mekanisme penghargaan dan hukuman terhadap moral karyawan dalam konteks khusus ini.

Efek Positif dari Imbalan

Sistem penghargaan dirancang untuk mengakui dan memperkuat perilaku positif dan kontribusi oleh karyawan. Dalam konteks DP3AP2KB, penghargaan dapat mengambil berbagai bentuk, seperti promosi, kenaikan gaji, pengakuan, atau bahkan peluang pengembangan karir. Ketika karyawan merasa bahwa upaya dan dedikasi mereka diakui dan dihargai, itu cenderung meningkatkan moral mereka secara signifikan. Dalam skenario ini, sistem penghargaan yang terstruktur dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik, yang penting bagi organisasi yang berfokus pada pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, dan keluarga berencana.

Efek Negatif dari Hukuman

Sebaliknya, penggunaan hukuman sebagai alat manajemen dapat memiliki efek merugikan pada moral karyawan. Sangat penting untuk menekankan bahwa hukuman harus digunakan secara bijaksana dan adil, terutama untuk mengatasi pelanggaran berat atau pelanggaran kebijakan. Dalam kasus di mana hukuman terlalu menghukum atau dianggap sewenang-wenang, itu dapat menyebabkan lingkungan kerja yang beracun, mengikis kepercayaan, dan mengurangi moral karyawan. Karyawan dapat menjadi tidak terlibat, kehilangan motivasi, dan kurang berkomitmen terhadap misi organisasi.

Menyeimbangkan Hadiah dan Hukuman

Bagi DP3AP2KB di Kabupaten Bima, mencapai keseimbangan yang tepat antara penghargaan dan hukuman sangat penting. Sistem penghargaan yang adil dan transparan harus ada untuk mengenali dan menghargai upaya karyawan yang berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Secara bersamaan, organisasi harus memastikan bahwa tindakan disipliner dan hukuman diberikan secara adil dan sebagai upaya terakhir ketika cara lain untuk mengatasi masalah gagal. Pelatihan dan komunikasi yang jelas tentang kebijakan dan harapan dapat membantu dalam mencapai keseimbangan ini.

Umpan Balik dan Peningkatan Berkelanjutan

Penting bagi DP3AP2KB untuk secara teratur mencari umpan balik dari karyawan mengenai efektivitas sistem penghargaan dan hukuman. Umpan balik ini dapat memberikan wawasan tentang bidang-bidang yang perlu ditingkatkan, memastikan bahwa mekanisme ini selaras dengan tujuan organisasi dan berkontribusi positif terhadap moral karyawan.

Kesimpulannya, pengaruh reward and punishment terhadap semangat kerja karyawan di DP3AP2KB di Kabupaten Bima menjadi pertimbangan penting. Dengan menerapkan sistem penghargaan yang terstruktur dengan baik dan adil, sementara secara bijaksana menerapkan hukuman bila diperlukan, organisasi dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan mempertahankan tenaga kerja termotivasi berkomitmen untuk misi pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian populasi, dan keluarga berencana.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan berikut

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, (X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Kata kuncinya adalah "Kabupaten Bima", dan DP3AP2KB adalah pimpinannya.
2. Berdasarkan temuan analisis data SPSS, hukuman (X2) mempunyai pengaruh yang cukup besar, namun sebagian besar bersifat tangensial. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, (X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa hukuman (X1) dan (X2) mempunyai pengaruh negatif yang cukup besar terhadap semangat kerja pegawai (Y) di DP3AP2KB Kabupaten BimaData.

Saran

Saran untuk DP3AP2KB

1. Kepala Bagian Kepegawaian DP3AP2KB Kabupaten Bima hendaknya terus memperkuat sistem penghargaan, misalnya dengan memberikan imbalan bagi pegawai yang menciptakan hasil kerja bermutu dan benar-benar puas dengan pekerjaan mereka. Berikut ini adalah akan mendorong pekerja lain untuk bahkan lebih gembira secara internal menjalankan pekerjaannya.
2. Tata cara pemberian sanksi terhadap pegawai yang melanggar hukum juga telah diubah, sehingga sanksi seperti teguran dapat memberikan efek pencegah atau bahkan hukuman yang lebih berat seperti pemecatan dari pekerjaan (PHK) dapat meningkatkan semangat kerja pegawai lainnya. tentang pekerjaan dan pelanggaran. Hal ini dapat dicegah.

Saran bagi calon peneliti

Sarjana masa depan yang bekerja pada subjek yang sama diharapkan: Penelitian ini dapat berlanjut tergantung pada topiknya. Saya memperhitungkan interaksi antar variabel serta dampak elemen lain seperti suasana tempat kerja, prinsip panduan pemimpin, dan etika kerja.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan maka perlu dilakukan penelitian terkait topik Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) demi menyempurnakan penelitian ini dan menambah wawasan bagi pembaca.

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., & Djamhuri, 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.
- Pramesti, 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 Ngaringan 05.