

Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Karya Mandala Putra Mamuju

Mutiah¹, Muhammad Aqil², Muh. Ferils³

^{1,2,3*} Universitas Muhammadiyah Mamuju Indonesia

ARTICLE INFO



ISSN: 2620-6196

Vol. 8 Issue 2 (2025)

Article history:

Received - 02 July 2025

Revised - 05 July 2025

Accepted - 08 July 2025

Email Correspondence:

mutiahhhh0@gmail.com

muh_aqil@unimaju.ac.id

muh.ferils89@gmail.com

Keywords:

Sistem Reward; Punishment; Semangat Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan populasi terbatas, dengan penentuan sampel menggunakan teknik total sampling yang melibatkan 40 Karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Pengujian kualitas data penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan alat analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji statistik t), uji simultan (uji statistik F), serta analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kontribusi prediktor variabel terhadap dependen variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 3,904 > tabel 2,026. Punishment berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 4,653 > tabel 2,026. Serta sistem reward dan punishment berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada pt. Karya mandala putera mamuju dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 49,874 > Ftabel 3,252. Dengan kontribusi tergolong kuat yakni sebesar 72,9%. Temuan ini menggaris bawahi bahwa sistem reward dan punishment yang efektif berperan penting dalam mendorong semangat kerja karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor krusial untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Tanpa pengelolaan yang baik, pencapaian tujuan perusahaan dapat terhambat bahkan mustahil untuk direalisasikan. Segoro (2022:5) menegaskan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian upaya pengelolaan dan pemberdayaan potensi karyawan di dalam perusahaan guna mendukung tercapainya target organisasi, sekaligus mengembangkan kompetensi manajerial individu. Dengan demikian, kualitas dan produktivitas tenaga kerja menjadi indikator penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap organisasi (Badriyah, 2023:15).

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang tinggi. Semangat kerja merefleksikan dorongan dari dalam diri maupun pengaruh eksternal yang mendorong karyawan bekerja dengan giat, disiplin, serta penuh tanggung jawab, Sofia (2022:37) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemauan individu atau sekelompok orang untuk bekerja sama secara aktif dengan penuh dedikasi demi mencapai tujuan bersama. Semangat kerja yang tinggi berkontribusi pada meningkatnya efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan, sehingga berdampak pada produktivitas yang optimal (Aini dkk., 2024:68). Selanjutnya Kusumah dkk., (2025:347) menambahkan semangat kerja tidak hanya muncul dari kepuasan terhadap kondisi kerja semata, tapi juga karena kebijakan perusahaan, jenjang karier yang jelas, suasana kerja yang mendukung, serta hubungan kerja yang harmonis.

Untuk membangun semangat kerja yang optimal, perusahaan perlu menerapkan strategi

pemberdayaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu pendekatan yang umum digunakan adalah penerapan sistem reward dan punishment. Reward dapat diartikan sebagai penghargaan yang diberikan dari perusahaan untuk karyawan atas kinerja yang melebihi standar yang ditetapkan. Farizky & Hermiati (2023:3470) menyebut reward sebagai penghargaan finansial yang diberikan perusahaan ketika karyawan mampu bekerja melampaui standar atau ketentuan yang telah ditetapkan. Aripin dkk., (2024:258) menegaskan bahwa reward merupakan instrumen penting untuk meningkatkan motivasi kerja agar karyawan tidak hanya berorientasi pada target organisasi, tetapi juga terpacu untuk mengembangkan potensi diri. Secara empiris, penelitian oleh Hutabarat & Suryalena (2024), serta Ahmadi & Anshory (2025) menyimpulkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Namun demikian, Walukow dkk., (2024) justru menunjukkan hasil berbeda bahwa reward tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Selain reward, punishment juga memegang peranan penting dalam mengatur perilaku kerja karyawan. Ismartaya dalam Faris & Mardika (2024:59) menjelaskan bahwa punishment adalah bentuk sanksi atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku kerja karyawan yang melanggar peraturan, menjaga ketertiban, serta memberikan efek jera. Lestari & Muslihat (2023:139) menambahkan bahwa punishment berfungsi sebagai sarana untuk membentuk disiplin kerja, agar karyawan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Temuan empiris Fayatunisyah & Wulandari (2023), serta Aulia & Wahyuni (2024:5) mendukung hal tersebut dengan menyatakan bahwa punishment memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja. Namun demikian, penelitian Rionita (2021) menemukan bahwa punishment justru dapat berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan apabila diterapkan secara tidak proporsional.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Karya Mandala Putra Mamuju yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa kontraktor, leveransir, dan supplier di wilayah Mamuju, Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil observasi langsung di lapangan, peneliti menemukan bahwa penerapan sistem reward dan punishment di perusahaan ini belum sepenuhnya berjalan optimal. Dari hasil pengamatan, teridentifikasi bahwa pemberian reward masih terbatas dan belum merata diterima oleh seluruh karyawan, sehingga memengaruhi semangat kerja sebagian tenaga kerja di lapangan. Sistem kerja berbasis target yang diterapkan juga sering memicu tekanan kerja yang berdampak pada penurunan kenyamanan dan suasana kerja di lingkungan perusahaan. Peneliti juga mencatat adanya ketidaksesuaian antara pembayaran upah lembur dengan jam kerja lembur yang telah dijalankan oleh karyawan, yang pada akhirnya turut memengaruhi semangat kerja mereka.

Di sisi lain, penerapan punishment di PT. Karya Mandala Putra Mamuju terpantau cukup ketat. Karyawan yang terlambat hadir atau tidak masuk kerja tanpa keterangan akan dikenakan sanksi berupa denda hingga surat peringatan tertulis (SP). Namun demikian, kebijakan punishment tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab sebagian karyawan. Hal ini tercermin dari masih adanya karyawan lalai menaati aturan perusahaan serta kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem reward dan punishment secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Karya Mandala Putra Mamuju. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti dalam mengkaji dan menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh sistem reward dan punishment terhadap semangat kerja karyawan. Bagi PT. Karya Mandala Putra Mamuju, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi manajemen PT. Karya Mandala Putra Mamuju dalam merumuskan dan memperbaiki kebijakan pemberian reward maupun punishment sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan secara optimal dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Sistem *reward* dan *punishment* terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Karya Mandala Putra Mamuju. Populasi menurut Sugiyono, (2021:126) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang

mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju yang bertugas pada workshop office base camp dengan jumlah 40 Karyawan. Sampel menurut Sugiyono, (2021:127) “adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi dan betul-betul representatif untuk mewakili populasi dalam memberi keterangan atau informasi”. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan teknik sampling total “dimana keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel atau responden pemberi informasi” (Sugiyono, 2021:134). Olehnya itu, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah, karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju yang bekerja di Office Base Camp dengan jumlah 40 Karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, analisis dokumen, dan pembagian kuesioner.

Penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) sebagai alat analisis utama. SPSS, yang dikembangkan oleh IBM, memiliki beragam fitur seperti analisis deskriptif, uji hipotesis, regresi, serta analisis varians untuk mengolah data dalam skala besar. Guna memastikan integritas data, dilakukan uji validitas terhadap instrumen, uji reliabilitas untuk menilai konsistensi menggunakan Cronbach’s Alpha, dan pengujian hipotesis dengan metode regresi linier, uji t, maupun ANOVA untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel secara statistik.

Hasil

Uji Validitas

Tahap yang dilakukan adalah pengujian instrument data kuesioner yang telah dikumpulkan. Instrumen kuesioner dinyatakan baik dan layak jika instrumen memenuhi kriteria utama yakni valid..

Kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi pengujian validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Correlations

		P-X1.1	P-X1.2	P-X1.3	P-X1.4	P-X1.5	P-X1.6	Sistem Reward
P-X1.1	Pearson Correlation	1	.054	.611**	.237	.814**	-.002	.701**
	Sig. (2-tailed)		.741	.000	.141	.000	.989	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-X1.2	Pearson Correlation	.054	1	.128	.153	.220	.365*	.554**
	Sig. (2-tailed)	.741		.432	.346	.172	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-X1.3	Pearson Correlation	.611**	.128	1	.268	.434**	.060	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.432		.095	.005	.714	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-X1.4	Pearson Correlation	.237	.153	.268	1	.349*	.165	.578**
	Sig. (2-tailed)	.141	.346	.095		.027	.310	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-X1.5	Pearson Correlation	.814**	.220	.434**	.349*	1	.035	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.172	.005	.027		.830	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-X1.6	Pearson Correlation	-.002	.365*	.060	.165	.035	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.989	.020	.714	.310	.830		.003
	N	40	40	40	40	40	40	40

Sistem Reward	Pearson Correlation	.701**	.554**	.677**	.578**	.743**	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data olahan, 2025

Tabel 2
Correlations

		P-X2.1	P-X2.2	P-X2.3	P-X2.4	P-X2.5	P-X2.6	Punishment
P-X2.1	Pearson Correlation	1	.246	.295	.177	.084	.049	.498**
	Sig. (2-tailed)		.127	.065	.275	.608	.762	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-X2.2	Pearson Correlation	.246	1	.054	.259	-.039	-.044	.360*
	Sig. (2-tailed)	.127		.741	.107	.813	.789	.023
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-X2.3	Pearson Correlation	.295	.054	1	.253	.409**	.302	.673**
	Sig. (2-tailed)	.065	.741		.115	.009	.058	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-X2.4	Pearson Correlation	.177	.259	.253	1	.439**	.385*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.275	.107	.115		.005	.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-X2.5	Pearson Correlation	.084	-.039	.409**	.439**	1	.462**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.608	.813	.009	.005		.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-X2.6	Pearson Correlation	.049	-.044	.302	.385*	.462**	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.762	.789	.058	.014	.003		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Punishment	Pearson Correlation	.498**	.360*	.673**	.704**	.691**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.023	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: data olahan, 2025

Tabel 3
Correlations

		P-Y.1	P-Y.2	P-Y.3	P-Y.4	P-Y.5	P-Y.6	Semangat Kerja
P-Y.1	Pearson Correlation	1	.349*	.284	.310	.147	-.110	.550**
	Sig. (2-tailed)		.027	.076	.051	.364	.501	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-Y.2	Pearson Correlation	.349*	1	.309	.333*	.122	-.056	.569**
	Sig. (2-tailed)	.027		.052	.036	.454	.731	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40

P-Y.3	Pearson Correlation	.284	.309	1	.127	.571**	.294	.738**
	Sig. (2-tailed)	.076	.052		.434	.000	.065	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-Y.4	Pearson Correlation	.310	.333*	.127	1	.144	.089	.564**
	Sig. (2-tailed)	.051	.036	.434		.374	.583	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-Y.5	Pearson Correlation	.147	.122	.571**	.144	1	.448**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.364	.454	.000	.374		.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P-Y.6	Pearson Correlation	-.110	-.056	.294	.089	.448**	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.501	.731	.065	.583	.004		.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.550**	.569**	.738**	.564**	.673**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data olahan, 2025

Hasil korelasi Spearman menunjukkan bahwa setiap item variabel penelitian yang diajukan mendapatkan perolehan r hitung punya nilai lebih besar dibandingkan nilai dari rtabel (0,312). Hal tersebut dapat mendeskripsikan keputusan dimana keseluruhan item instrumen penelitian yang diajukan pada penelitian ini dianggap valid, dan bersyarat dilakukan uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur variabel yang sama secara berulang. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

Tabel 4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.665	6

Tabel 5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.644	6

Tabel 6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.634	6

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel X, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60, yaitu sebesar 0,665 untuk Sistem Reward (X1). 0,644 untuk Punishment (X2). Serta 0,634 untuk Semangat Kerja (Y). Hasil analisis ini menunjukkan instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat diandalkan. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel, sehingga data layak digunakan dan memenuhi syarat untuk proses analisis data

Hasil Uji Regresi

Tabel 7

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.832	2.149		1.318	.196
	Sistem Reward	.413	.106	.431	3.904	.000
	Punishment	.487	.105	.514	4.653	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: data olahan

Uji regresi linear ini digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen (dalam hal ini, Sistem Reward dan Punishment) terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan hasil output tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,832 + 0,413(X_1) + 0,487(X_2) + e$$

- Konstanta (α) sebesar 2,832 berarti jika variabel Sistem Reward (X_1) dan Punishment (X_2) dianggap tidak berpengaruh atau bernilai nol, maka nilai Semangat Kerja (Y) karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju tetap berada pada angka 2,832.
- Koefisien regresi Sistem Reward (X_1) sebesar 0,413 menunjukkan hubungan positif. artinya, setiap peningkatan satu satuan pada penerapan sistem reward, dengan asumsi variabel punishment tetap, akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,413 poin.
- Koefisien regresi Punishment (X_2) sebesar 0,487 juga memiliki arah positif. ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada penerapan punishment, dengan asumsi variabel sistem reward tetap, akan mendorong peningkatan semangat kerja karyawan sebesar 0,487 poin

Karena nilai koefisien ini positif, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Semangat Kerja

Uji Hipotesis

Hasil Uji-t

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Sistem Reward dan Punishment terhadap semangat kerja. Ketentuan pengambilan keputusan berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji-t adalah sebagai berikut :

- H0 ditolak dan Ha siterima jika nilai t-hitung > t-tabel.
- H0 diterima dan Ha ditolak jika nilai t-hitung < t-tabel.

Tabel 7

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.832	2.149		1.318	.196

	Sistem Reward	.413	.106	.431	3.904	.000
	Punishment	.487	.105	.514	4.653	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil analisis statistik t yang terdistribusi pada tabel 7, diperoleh nilai thitung untuk variabel Sistem Reward sebesar (3,904) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (2,026) ini mengidentifikasi adanya pengaruh parsial antara Sistem Reward terhadap Semangat Kerja. Selain itu, nilai Sig. (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan nilai p-value (0,05) yang mengidentifikasi korelasinya signifikan secara statistik. Maka disimpulkan “Sistem reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju.” Hal ini mendeskripsikan hipotesis pertama yang diajukan terbukti atau diterima.

Berdasarkan hasil analisis statistik t yang terdistribusi pada tabel 7, diperoleh nilai thitung untuk variabel Punishment sebesar (4,563) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (2,026) ini mengidentifikasi adanya pengaruh parsial antara Punishment terhadap Semangat Kerja. Selain itu, nilai Sig. (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan nilai p-value (0,05) yang mengidentifikasi korelasinya signifikan secara statistik. Maka disimpulkan “Punishment berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju.” Hal ini mendeskripsikan hipotesis kedua yang diajukan terbukti atau diterima.

Hasil Uji-F

Tabel 8

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.585	2	117.292	49.874	.000 ^b
	Residual	87.015	37	2.352		
	Total	321.600	39			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Sistem Reward

Sumber: data olahan

Berdasarkan output analisis statistik Analisis of Variance, diperoleh nilai Fhitung (49,874) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (3,252) yang mengidentifikasi variabel Sistem reward dan punishment secara serempak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Selain itu, nilai Sig. (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan nilai p-value (0,05) yang mengidentifikasi korelasinya signifikan secara statistik. Maka disimpulkan “Sistem reward dan punishment berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju.” Hal ini mendeskripsikan hipotesis ketiga yang diajukan terbukti atau diterima

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 9

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.715	1.534

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

Sumber: data olahan

Variabilitas atau perilaku variasi menunjukkan perolehan nilai R Square 0,729 titiknya mendekati angka 1, Hal ini mengindikasikan bahwa Sistem reward dan punishment secara serempak mampu

menjelaskan sebesar 72,9% variasi yang terjadi pada semangat kerja karyawan di PT. Karya Mandala Putra Mamuju. dari hasil tersebut juga diidentifikasi masih terdapat 27,1% faktor lain yang dapat menjelaskan variasi semangat kerja karyawan pada PT. Karya Mandala Putra Mamuju yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengolahan analisis data melalui uji statistik t menunjukkan bahwa “secara parsial sistem reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju.” Hal ini dibuktikan melalui analisis statistik secara parsial yang menunjukkan nilai thitung (3,904) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (2,026). Serta perolehan nilai Sig. (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan nilai p-value (0,05). Temuan ini memberikan gambaran bahwa semakin baik pelaksanaan sistem penghargaan di lingkungan perusahaan, maka semakin tinggi pula semangat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Temuan ini konsisten dengan studi empiris sebelumnya oleh Rionita (2021); Siagian (2024); serta Ahmadi & Anshory (2025) yang menegaskan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara sistem penghargaan dengan peningkatan semangat kerja. Secara umum, dapat disimpulkan bahwa sistem reward yang diterapkan secara adil, transparan, dan terstruktur mampu menjadi instrumen penting menciptakan lingkungan kerja kondusif, memelihara loyalitas, serta memacu karyawan untuk memberikan performa terbaiknya demi tercapainya tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Hasil pengolahan analisis data melalui uji statistik t menunjukkan bahwa “secara parsial punishment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju.” Hal ini dibuktikan melalui analisis statistik secara parsial yang menunjukkan nilai thitung (4,563) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (2,026). Serta perolehan nilai Sig. (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan nilai p-value (0,05). Temuan ini menjelaskan bahwa penerapan hukuman yang tegas dan terukur mampu memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan menaati aturan yang berlaku

Temuan ini konsisten dengan studi empiris sebelumnya oleh Fayatunisyah & Wulandari, (2023); Aripin dkk., (2024); serta Faris & Mardika (2024) yang mengungkapkan bahwa menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara punishment dengan peningkatan semangat kerja. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa punishment yang diterapkan dengan prinsip keadilan, ketegasan, dan konsistensi mampu menjadi salah satu instrumen penting dalam membangun budaya kerja yang disiplin, mendukung kepatuhan terhadap aturan, serta memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis uji statistik F menyimpulkan bahwa “Sistem reward dan punishment berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju.” Hal ini dibuktikan melalui analisis statistik secara simultan yang menunjukkan nilai Fhitung (49,874) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (3,252). Serta perolehan nilai Sig. (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan nilai p-value (0,05). Hal ini membuktikan bahwa penerapan kedua variabel secara serempak mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fayatunisyah & Wulandari (2023); Santa dkk., (2024); serta Aripin dkk., (2024) yang menyimpulkan menemukan bahwa kombinasi kebijakan yang diterapkan secara efektif mampu mendorong semangat kerja yang lebih tinggi. Dimana sistem reward berperan sebagai stimulan positif yang memberikan penguatan perilaku baik melalui pemberian penghargaan, bonus, atau bentuk apresiasi lainnya, sehingga mendorong karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, punishment berfungsi sebagai kontrol perilaku yang memberikan efek jera terhadap pelanggaran aturan, sekaligus membangun kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja.

Kesimpulan

Terbukti bahwa, sistem reward memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Karya Mandala Putra Mamuju. Hal ini didasarkan pada nilai thitung 3,904 > ttabel 2,026, serta nilai Signifikansi 0,000 < 0,05. Terbukti bahwa, punishment berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Karya Mandala Putra Mamuju. Hal ini ditunjukkan melalui nilai thitung 4,563 > ttabel 2,026, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Terbukti bahwa, sistem reward dan punishment memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Karya Mandala Putra Mamuju. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung 49,874 > Ftabel 3,252, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka disusun tiga saran utama yang ditujukan bagi pihak manajemen, pegawai, dan peneliti selanjutnya:

1. Bagi Pihak Manajemen PT. Karya Mandala Putra Mamuju
Manajemen diharapkan dapat terus meningkatkan efektivitas penerapan sistem reward dengan cara memperluas bentuk penghargaan, misalnya melalui program employee of the month, bonus kinerja berbasis target yang terukur, atau penghargaan non-finansial seperti sertifikat apresiasi. Selain itu, manajemen juga sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap sistem penghargaan agar tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan serta ekspektasi karyawan, sehingga semangat kerja dapat terjaga dengan baik.
2. Bagi Karyawan PT. Karya Mandala Putra Mamuju
Karyawan diharapkan memanfaatkan sistem reward dan memahami kebijakan punishment sebagai motivasi untuk meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan kerja sama. Karyawan juga diimbau lebih aktif memberikan masukan terkait mekanisme penghargaan dan sanksi yang dirasakan kurang adil atau kurang tepat, agar tercipta suasana kerja kondusif dan transparan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti mendatang disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain di luar reward dan punishment, seperti faktor kepemimpinan, komunikasi internal, lingkungan kerja, atau kesejahteraan karyawan. Selain itu, cakupan responden dapat diperluas ke unit kerja atau perusahaan sejenis di daerah lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan dijadikan bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan peningkatan semangat kerja karyawan di sektor yang sama.

Referensi :

- Ahmadi, L., & Anshory, F. (2025). Pengaruh Kepercayaan Diri, Kompetensi dan Reward Terhadap Semangat Kerja di Hotel Kamandalu Ubud Resort. *TOURBIS: Journal of Tourism and Business*, 1(1), 1–9.
- Aini, M., Sari, I., & Astuti, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta. *Jurnal Maneksi: Management Ekonomi Dan Akuntansi*, 13(1), 67–71.
- Aripin, I., Hendri, E., & Puspita, S. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(2), 256–267.
- Aulia, N. F. R., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Reward, Punishment, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Ohana Official. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(8), 1–18.
- Badriyah, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Buku Cetak (p. 310). CV. Pustaka Setia.
- Dwiyanti, F., Jumawan, Hadita, Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhistry, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja

- Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 1(4), 174–186.
- Faris, M., & Mardika, N. H. (2024). Pengaruh Mental Health, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Teluk Luas Padang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 54–67.
- Farizky, M. T., & Hermiati, N. F. (2023). The Effect of The Reward and Punishment System on Employee Performance With Work Productivity as Intervening Variable at PT. Baja Karya Utama Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3468–3475.
- Fayatunisya, N., & Wulandari. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kabupaten Bima. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 2(8), 2159–2178.
- Ferils, M. (2023). Buku Ajar Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In Buku Cetak. Ruang Karya Bersama.
- Hutabarat, H. N., & Suryalena. (2024). Effect Of Influence Of Giving Prizes And Posi8on Promo8on On The Work Achievement Through Work Spirit As An Intervening Variable In Employee Pt Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5381–5396.
- Kusumah, S., Sandra, E., Agusven, T., & Nasution, E. H. (2025). Analisis Semangat Kerja Kurir pada JNT Express Tanjungpinang. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 344–351.
- Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan di Cikarang). *Jurnal Perspektif*, 21(2), 137–142.
- Rionita, R. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V SEI Tapung [Universitas Islam Riau Pekanbaru]. In SKRIPSI.
- Rudiansyah, Hazmanan, & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *Managgio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 1–12.
- Santa, A. A., Maulana, A., & Guntur, S. M. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. FIF Group Unit Tembilihan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 10(2), 151–158.
- Saputra, W. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Balam Sawit Sejahtera Rokan Hilir [UIN Sultan Syarif Kasim Riau]. In SKRIPSI.
- Segoro, W. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Buku Cetak. DEEPUBLISH.
- Setiana, A. R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Buku Cetak. CV. Pustaka Setia.
- Siagian, S. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Reward Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Dewa Rencana Kabupaten Langkat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 66–74.
- Sinambela, L. P., & Sarton, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sofia, M. (2022). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon [UIN Ar - Raniry Banda Aceh]. In SKRIPSI.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. In Buku Cetak. CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. CV Alfabeta
- Sujarweni, V. W. (2025). Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Penerbit Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Buku Cetak (Edisi 1). Kencana Prenada Media Group.
- Walukow, G. L. M., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2024). Pengaruh Performa Tim, Pemberian Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Sales Toyota

Hasjrat Abadi Manado II. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 12(4), 448-458.