

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 12, Issue 1, Februari, pages 84-89

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Pt Socfindo Mata Pao Kabupaten Serdang Bedagai

Wilda Pratiwi¹, Amir Makhmud Zain Nst², Siti Ummi Arfah Nst³

Universitas Al Washliyah

Pratiwiwilda57@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penghargaan dan sanksi baik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di PT Socfindo Mata Pao Kabupaten Serdang Bedagai dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linear*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 26, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4,785 + 0,343 X_1 + 0,547 X_2 + e$. Secara parsial, variabel penghargaan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap (Y) di PT Socfindo Mata Pao Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($4,911 > 1,990$). Sedangkan variabel sanksi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan tetap di PT Socfindo Mata Pao Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($7,111 > 1,990$). Secara simultan, variabel penghargaan (X_1) dan sanksi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan tetap di PT Socfindo Mata Pao Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($51,917 > 3,11$). Variabel penghargaan (X_1) dan sanksi (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan tetap (Y) sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa hendaknya lebih tepat waktu dalam memberikan penghargaan serta tidak berlebihan dalam memberikan sanksi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat menjadi lebih baik.

Kata Kunci : Penghargaan, Sanksi, dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia dapat mengatur tenaga kerja yang ada di perusahaan, sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan terwujudnya suatu tujuan dalam sebuah perusahaan pastinya ada kinerja yang baik yang dimiliki karyawan, kinerja yang baik seharusnya memang harus diterapkan didalam diri karyawan masing-masing. Kinerja yang baik biasanya muncul karena adanya motivasi dari diri karyawan serta adanya pemberian balas jasa atau suatu penghargaan sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Penghargaan merupakan suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan dan hasil yang diperoleh, maka pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu untuk meningkatkan kinerja, seharusnya pihak perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja kepada perusahaan.

Jika karyawan yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik bisa mendapatkan penghargaan lalu ada juga karyawan yang tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 12, Issue 1, Februari, pages 84-89

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

maka bisa mendapat sanksi. Sanksi merupakan hukuman yang diberikan kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Tujuan sanksi yaitu untuk memberikan sifat jera terhadap karyawan agar kedepannya tidak mengulangi kesalahan yang sama dalam melakukan pekerjaannya, dalam hal ini berarti kinerja karyawan sangat menurun sehingga tidak tercapainya hasil kerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan sebelumnya. Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja akan memuaskan jika pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar atau sesuai dengan kemampuan karyawan. Karena bisa saja seorang karyawan sanggup diberikan tugas yang banyak namun apakah ia mampu menyelesaikan dalam waktu yang tepat. Jika dapat terselesaikan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi, demikian sebaliknya.

PT Socfindo atau Socfin Indonesia merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit yang memiliki produktivitas di Indonesia. Perkebunan kelapa sawit yang dimiliki PT Socfin Indonesia seluas 37.800 Ha yang berlokasi di Sumatera Utara dan Nangroe Aceh Darussalam. Pengolahan hasil perkebunan dilaksanakan dalam wilayah perkebunan itu sendiri dengan mendirikan pabrik dimana 9 dari 14 pabrik kelapa sawit yang mengolah tandan buah segar (TBS) menjadi *crude palm oil* (CPO)

Berdasarkan observasi penulis, bahwa ada permasalahan yang dirasakan karyawan perihal penghargaan yaitu diduga kurang optimalnya penghargaan yang diberikan, adanya sanksi denda jika ada yang memotong buah mentah dan dikenakan denda jika tidak memotong buah matang, jika karyawan tidak memenuhi target borongan maka akan dikenakan denda.

Landasan Teoritis

Pengertian Penghargaan

Menurut Wibowo (2017:306) atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji, sementara itu, untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Sedangkan menurut Nugroho dalam Daryanto (2022:171) mengemukakan bahwa reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Menurut Daryanto (2022:171) penghargaan merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik.

Dari pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa penghargaan merupakan suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan dan hasil yang diperoleh, maka pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu untuk meningkatkan kinerja, seharusnya pihak perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja kepada perusahaan.

Pengertian Sanksi

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan Echols dan Shadily dalam Daryanto (2022:176). Sedangkan menurut M. Ngalim Purwanto dalam Daryanto (2022:176), sanksi adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Menurut Mangkunegara dalam Daryanto (2022:176) sanksi merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang

berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". Pada dasarnya tujuan pemberian sanksi adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi.

Dari beberapa pendapat diatas, sanksi adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Menurut Daryanto (2022:176) jika penghargaan merupakan bentuk yang positif, maka sanksi adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya Robbins dalam Daryanto (2022:99). Sementara itu menurut Bernandi dalam Daryanto (2022:99) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela dkk dalam Daryanto (2022:99) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Daryanto (2022:99) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dan suatu proses Nurlaila dalam Daryanto (2022:100). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan Luthans dalam Daryanto (2022:100).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan Dessler dalam Daryanto (2022:100). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunagara dalam Daryanto (2022:100).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dalam Daryanto (2022:100).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Socfindo yang beralamat di desa Mata Pao Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Socfindo Mata Pao sebanyak 407 orang, Mengingat jumlah populasi di PT Socfindo Mata Pao lebih dari 100 orang maka penulis menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel 81 orang. Menggunakan Teknik pengambilan sampling aksidental. Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,785	3,656		1,309	,194
	Penghargaan	,343	,070	,381	4,911	,000
	Sanksi	,547	,077	,551	7,111	,000

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2022

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,785 + 0,343 X_1 + 0,547 X_2 + e$$

Interpretasi:

a = 4,785, nilai konstanta sebesar 4,785 yang berarti bahwa jika ketiga variabel bebas nilainya 0 maka variabel terikat nilainya tetap 4,785.

bx₁ = 0,343, artinya jika variabel penghargaan diturunkan 1% maka kinerja turun sebesar 0,034.

bx₂ = 0,547, artinya jika variabel sanksi dinaikkan 1% maka kinerja naik sebesar 0,547.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients* diperoleh juga nilai 1 hitung Nilai 1 hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada a 0,05. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n = 81 adalah banyaknya sampel dan k = 3 adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka 81-3 = 78. Pada df 78 dengan a = 0,05 nilai t tabel adalah 1,990.

Nilai t hitung variabel penghargaan (X₁) adalah sebesar 4,911 dengan demikian t hitung > t tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak yang berarti bahwa variabel penghargaan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel sanksi (X₂) adalah sebesar 7,111 dengan demikian t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa variabel sanksi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	775,594	2	387,797	51,917	,000 ^b
	Residual	582,628	78	7,470		
	Total	1358,222	80			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), faktor dukungan manajemen, faktor dukungan organisasi, faktor kompetensi individu

Sumber: *Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022*

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 51,917 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,11. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variable penghargaan, dan variabel sanksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap di PT Socfindo Mata Pao Kabupaten Serdang Bedagai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien detreminasi (R²) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,756 ^a	,571	,560	2,73306	1,854

a. Predictors: (Constant), faktor dukungan manajemen, faktor dukungan organisasi, faktor kompetensi individu

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: *Output SPSS Versi 20, Data Diolah 2022*

Nilai koefisien determinasi (R²) hasil regresi sebesar 0,571 artinya bahwa penghargaan, dan sanksi memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Socfindo sebesar 57,1% Hasil ini merupakan hasil dari (R² x 100%), sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel penghargaan (X₁) adalah sebesar 4,911 dengan demikian t hitung > t tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak yang berarti bahwa variabel penghargaan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel sanksi (X₂) adalah sebesar 7,111 dengan demikian t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti bahwa variabel sanksi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 51,917 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,11. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variable penghargaan, dan variabel sanksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap di PT Socfindo Mata Pao Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Nilai koefisien determinasi (R²) hasil regresi sebesar 0,571 artinya bahwa penghargaan, dan sanksi memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Socfindo sebesar 57,1% Hasil ini merupakan hasil dari (R² x 100%), sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil. 2017. *Manajemen Kinerja*. Penerbit PT.RAJAGRAVINDO PERSADA. Jakarta.
- Dr. Budi Gautama Siregar, M.Si, H. Ali Hardana, M.Si. 2021. *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Penerbit CV MERDEKA KREASI. Medan.

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 12, Issue 1, Februari, pages 84-89

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

- Drs. Daryanto, Bambang Suryanto, Ph.D. 2022. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit GAVA MEDIA. Yogyakarta.
- Puji Priyadi, Siwi Nur Indriyani. 2020. Jurnal Ekonomi dan Industri. *Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Mandiri TBK*. Jakarta.
- Bob Hans P.Tampubolon, Rini Nugraheni. 2013. Jurnal Of Management. *Penghargaan Dan Sanksi*. Semarang.
- Ariyanto. 2017. Skripsi. *Pengaruh Penghargaan (reward) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Four Points By Sheraton Hotel Makassar*. Makassar.
- Dian Rustandi. 2020. Skripsi. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Mahir Menulis*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Duwi Prayitno. 2016. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Joko Subagyo, 2007, Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Moh. Nazir, 2014, Metode Penelitian. Penerbit Ghaila Indonesia. Bogor.
- Prof. Dr. Subagiyo, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta,cv. Bandung.