

# PENGHARGAAN DAN SANKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MUSI HUTAN PERSADA KABUPATEN MUARA ENIM

LINGGARIAMA

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Prabumulih  
[anggariyama@gmail.com](mailto:anggariyama@gmail.com)

---

**Info Artikel :**

Diterima 10 Maret 2019  
Direview 2 April 2019  
Disetujui 24 April 2019

**ABSTRACT**

**Purpose** - Awards and Sanctions Against Employee Performance at PT Musi Hutan Persada in Muara Enim Regency.

**Design/methodology** The objective Of the research : This research uses statistical analysis tool, regression and correlation. The purpose of this study was to determine the awards and sanctions for the performance of employees at Muara Enim Persada Forest Park. The sample used in this study was employees of PT. Persusi Forest Persada Muara Enim. The data analysis method used is quantitative and descriptive statistical analysis.

**Findings** –The results of the study show that first, there is a positive influence between the appreciation of employee performance. The higher the award, the better the employee's performance. Second, there is a positive relationship between sanctions and employee performance. The better the sanctions given the better the performance of employees. Third, there is a positive influence between rewards and sanctions and employee performance. Awards and sanctions carried out by the company affect the performance of employees of PT. Musi Hutan Persada Muara Enim Regency. The researcher gave a suggestion, first, PT. Musi Hutan Persada can improve the quality of employee performance by choosing effective awards and appropriate sanctions. Second, all employees can improve performance, by being open and supportive in receiving awards and sanctions for violating regulations. Third, rewards & sanctions will motivate employees to be more active to improve & improve the work performance that has been achieved but in the implementation must be appropriate and wise

**Keywords :**

awards, sanctions and employee performance

---

## PENDAHULUAN

Negara Indonesia di era globalisasi, bangsa Indonesia yang merupakan salah satu negara berkembang, persaingan merupakan tuntutan kebutuhan kehidupan umat manusia akan semakin kompleks dan kompetitif. Pada era ini sangat dibutuhkan manusia-manusia yang memiliki keunggulan yang prima, yaitu manusia yang dapat bekerja agar dapat memberikan, menguasai dan menikmati kehidupan yang lebih baik serta lebih maju.

Dari pandangan tersebut diatas, jelaslah bahwa dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan sistem Penghargaan (*reward*) dan Sanksi (*punishment*) yang merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya dalam dunia kerja.

Penghargaan (*reward*) artinya penghargaan atau imbalan jasa. Penghargaan secara umum ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Masalah penghargaan (*reward*) penting karena besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan dalam bekerja pada karyawan.

Dalam konsep manajemen penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para karyawan. Selain sebagai motivasi kerja, penghargaan (*reward*) juga bertujuan agar seseorang lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya.

Sanksi (*punishment*) adalah hukuman yang diberikan kepada seseorang yang melakukan kesalahan, untuk meningkatkan

kedisiplinan seseorang. Jika *reward* & *punishment* diberikan secara tepat dan bijak sistem ini dapat memotivasi para karyawan untuk mencapai sasaran organisasi.

Pada dasarnya keduanya dibutuhkan dalam memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Keduanya merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya. Sanksi untuk perbuatan jahat dan penghargaan untuk perbuatan baik.

Kinerja karyawan meningkat jika didukung oleh penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*). Kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan untuk kebaikan karyawan itu sendiri dan tentu saja bagi instansi untuk mendukung produktivitas yang ada. Berdasarkan uraian diatas terlihat jelas bahwa penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) merupakan masalah yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu peneliti berkeinginan mengadakan penelitian di PT. Musi Hutan Persada dengan judul "Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim".

Berdasarkan pendahuluan penelitian di atas maka fenomena yang terjadi dalam penelitian ini memberikan hipotesis :

1. Ada pengaruh penghargaan dan sanksi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim.
2. Bagaimana pengaruh penghargaan dan sanksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim

Fenomena ini juga menjadi rumusan masalah penelitian ini. Hasil analisis penelitian ini menjawab hipotesis yang merupakan tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan sanksi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada.
2. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan sanksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Musi Hutan Persada.

Penghargaan (*reward*) artinya pemberian atau imbalan jasa. Penghargaan secara umum ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.

Menurut (Hasibuan, 2013) Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang / barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Nitisemito menyatakan bahwa penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat diinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Dari pendapat para pakar diatas, dapat disimpulkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang dapat berupa uang / barang secara langsung atau tidak langsung dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi

untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting.

Penghargaan dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

### **1. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*)**

Penghargaan intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang. Hal tersebut menyediakan perasaan puas atau terima kasih dan sering kali perasaan bangga akan pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

#### **Penghargaan intrinsik ini dibedakan atas :**

- a. Penyelesaian kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada diri sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki efek motivasi yang kuat (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2006)
- b. Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang..
- c. Otonomi sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari

kebebasan (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2006).

d. **Pertumbuhan pribadi**

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan.

**2. Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*)**

Penghargaan ekstrinsik dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

**a. Penghargaan ekstrinsik langsung**

Penghargaan ekstrinsik langsung disebut juga penghargaan berupa uang merupakan imbalan yang diterima seseorang atas jerih payahnya dalam bentuk uang. Imbalan

**b. Penghargaan ekstrinsik tidak langsung**

Penghargaan ekstrinsik tidak langsung didefinisikan di sini sebagai penghargaan yang diberikan oleh organisasi untuk karyawan yang tersebar untuk keanggotaan mereka. (program proteks bayaran diluar jam kerja, fasilitas-fasilitas untuk karyawan).

Pemberian *reward*/ penghargaan dari pimpinan kepada karyawan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Mempunyai masa kerja yang cukup lama dan tidak terputus.
- b. Mempunyai konduite dan bertingkah laku yang baik.
- c. Berjasa terhadap perusahaan.

Sanksi (*punishment*) adalah hukuman yang diberikan kepada seseorang yang melakukan kesalahan, yang berarti untuk

meningkatkan kedisiplinan seseorang. Dimana tindakan / sanksi tersebut menimbulkan penderitaan terhadap karyawan dengan maksud supaya penderitaan itu benar-benar dirasakannya dan akhirnya sadar akan kesalahannya untuk menuju ke arah kebaikan.

Dalam suatu perusahaan ada beberapa jenis sanksi, jenis – jenis sanksi sebagai berikut :

1. Surat Peringatan I (Pertama)
2. Surat Peringatan II (Kedua)
3. Surat Peringatan III (Ketiga)/Terakhir
4. Pembebasan Tugas Sementara (Skorsing)
5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berat ringannya kesalahan pekerja yang bersangkutan selama satu bulan paling lama sampai dengan enam bulan. Selama Pembebasan Tugas Sementara tersebut di atas, maka pekerja yang bersangkutan hanya mendapat 75 % dari upahnya sebulan.

Perusahaan menyadari bahwa Berakhirnya Hubungan Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Perusahaan dengan Pekerja, karena berbagai alasan dan penyebab, merupakan hal yang wajar dan ada kalanya tidak terhindarkan. Walaupun demikian, Perusahaan menaruh perhatian besar terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dan berupaya melakukan pengaturan sebaik mungkin dengan berpedoman pada peraturan yang berlaku.

Jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi Pembebasan Tugas Sementara (*Skorsing*) sebagai berikut :

- a) Kelalaian / kesengajaan dalam pekerjaan yang mengakibatkan

- kerusakan harta benda Pabrik dan merugikan Perusahaan.
- b) Kelalaian melapor kepada dokter Perusahaan tentang adanya penyakit infeksi atau menular yang berbahaya atas dirinya dan bagi seluruh pekerja.
  - c) Mangkir bekerja lebih dari 3 hari tanpa izin atau keterangan dari dokter Perusahaan serta tidak dapat memberikan alasan-alasan yang sah (dapat diterima Perusahaan).
  - d) Membocorkan rahasia Perusahaan serta menolak Perjanjian Kerja Bersama.
  - e) Melakukan pelanggaran susila di lingkungan Pabrik / Perusahaan.
  - f) Melanggar perintah yang layak diberikan atasannya atau menyalahgunakan perintah sehubungan dengan jabatannya.
1. Jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut :
- a) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
  - b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
  - c) Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika di lingkungan kerja.
  - d) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman kerja atau pengusaha.
  - e) Merokok di bagian Pabrik atau Perusahaan yang ditetapkan sebagai area bebas rokok.
  - f) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
  - g) Mengadakan kekacauan di dalam lingkungan Perusahaan dan atau dengan sengaja merusakkan harta benda Perusahaan, sehingga mengakibatkan kerusakan dan menghambat jalannya produksi.
  - h) Menghina secara kasar dan atau mengancam serta menganiaya terhadap Atasan/ Pimpinan atau Pengusaha serta keluarganya.
  - i) Berkelahi dan atau memukul pekerja lainnya di tempat bekerja atau di dalam lingkungan kerja.
  - j) Memberi hasutan adanya ketidakpuasan terhadap Perusahaan kepada sesama pekerja untuk melawan Perusahaan, baik lisan maupun tulisan dan atau mengadakan rapat/pertemuan dalam lingkungan Pabrik/Perusahaan tanpa izin, serta melanggar ketentraman bekerja tanpa melalui prosedur.
- Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Menurut Anwar

Prabu Mangkunegara (2002:67) prestasi kerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Malayu Hasibuan (2005:105) memberikan pengertian prestasi kerja adalah: "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari para responden bersangkutan yakni para karyawan PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muaraenim.

Data yang terkumpul berupa data olah kuesioner, dokumentasi dan literatur-literatur pendukung lainnya. Data tersebut merupakan hasil pengamatan pada objek tersebut.

Data dimaksud membagi penelitian sasaran yakni berkenaan dengan masalah penghargaan, dan sanksi yang berhubungan dengan masalah kinerja pada karyawan PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muaraenim.

Sumber data terdiri dari populasi dan sampel suara, dimana mengingat subjek penelitian adalah semua karyawan PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muaraenim. Sampel berjumlah 40 (empat puluh) responden. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional. Korelasional adalah desain penelitian yang akan mengungkap

hubungan/pengaruh kolektif dua variabel atau lebih, dimana nilai masing-masing variabel dimiliki oleh individu. Penelaahan dalam penelitian ini adalah akan mengkorelasikan variabel independen yaitu Penghargaan ( $X_1$ ), dan sanksi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja ( $Y$ ).

Untuk mewujudkan misi dan visi suatu organisasi perlu wadah untuk mengkomodifikasinya, dalam penelitian ini adalah PT. Musi Hutan Persada. Ruang lingkup penelitian meliputi masalah penghargaan, Sanksi dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan dalam waktu 4 (empat) bulan (dari bulan Juli 2017 sampai dengan Oktober 2017)

Untuk menjaga agar di dalam pembahasan masalah nanti tidak terjadi keaburan makna atau kekurangan penjelasan tentang batas pengertian dari masing – masing variabel yang digunakan maka perlu adanya pendefinisian terlebih dahulu.

Adapun variabel-variabel yang didefinisikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Penghargaan/ *reward* ( $X_1$ )

*Reward* (penghargaan) adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan yang dapat berupa uang / barang secara langsung atau tidak langsung dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

### 2. Sanksi / *punishment* ( $X_2$ )

*Punishment* (Sanksi) adalah hukuman yang diberikan kepada seseorang yang melakukan kesalahan, yang berarti untuk meningkatkan kedisiplinan seseorang.



### 3. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari tenaga dan pikiran yang dicapai seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan di PT. Musi Hutan Persada Muaraenim.

Uji statistik dapat dilakukan analisis regresi berganda. Adapun persamaan regresi berganda linier tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana :

Y = Kinerja Karyawan.

X<sub>1</sub> = Penghargaan.

X<sub>2</sub> = Sanksi

a : Konstanta

b<sub>1,2</sub>, = Koefisien Regresi

e : Error Of Term.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas yaitu pengujian untuk membuktikan bahwa instrumen tersebut konstan dan dapat digunakan.

### 1. Variabel Penghargaan

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Penghargaan (X<sub>1</sub>) dari 20 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai Cronbach Alfa sebesar 0,757 ,nilai alfa > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan (X<sub>1</sub>) lolos uji reliabilitas.

**Tabel 1**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	21

### 2. Variabel Sanksi

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Sanksi (X<sub>2</sub>) dari 20 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai

Cronbach Alfa sebesar 0,712, nilai alfa > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel sanksi (X<sub>2</sub>) lolos uji reliabilitas.

**Tabel 2**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	21

### 3. Variabel Kinerja

Dari uji coba yang dilakukan untuk instrumen variabel Kinerja (Y) dari 20 butir pertanyaan yang dilakukan uji reliabilitas didapat nilai Cronbach Alfa sebesar 0,711, nilai alfa > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (Y) lolos uji reliabilitas.

**Tabel 3**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	21

Uji Validitas yaitu pengujian untuk membuktikan bahwa instrument (quisioner) dari variabel penghargaan dan sanksi yang digunakan sudah layak digunakan dalam penelitian.

**Analisis Statistik Inferensial**, data yang diolah dengan statistik parametris yang bekerja dengan asumsi data setiap variabel membentuk distribusi normal, homogen dan linear. Bila data tidak normal, homogen dan linear, maka statistik parametris tidak dapat digunakan sebagai alat analisis sehingga perlu dilakukan uji normalitas, homogenitas, dan linearitas. Untuk analisis diperlukan 30 responden.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan data masing-masing variabel

bebas untuk mengetahui apakah data populasi tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dari program SPSS, normalitas distribus data dapat dihitung berdasarkan nilai Asymtotic Significance.

Kriteria pengujian adalah : Ho diterima jika Asymtotic Significance yang diperoleh lebih besar dari 0,05, dan Ho ditolak jika Asymtotic Significance lebih kecil daripada 0,05. Ho menyatakan data berdistribusi normal, sedangkan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan dengan normal atau tidaknya distribusi data dengan taraf  $\alpha = 0,05$

Dari hasil uji didapatkan nilai asymp.sign untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,223 ,untuk variabel Penghargaan (X1) didapatkan nilai sebesar 0,274 dan untuk Sanksi sebesar 0,497. Nilai asymp.sig ketiga variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja, Penghargaan dan Sanksi berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan.

#### **b. Uji homogenitas**

Uji homogenitas yang dimaksud adalah untuk menguji homogenitas varian antara kelompok data Y yang dikembangkan berdasarkan kesamaan nilai X. Pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan Chi- Square Test dari program SPSS.

Kriteria pengujian adalah menerima Ho apabila tingkat signifikan lebih besar dari pada 0,05 dan ditolak Ho jika asymp.sygnificance lebih kecil

daripada  $\alpha = 0,05$ . Ho menyatakan sebaran data homogen, sedangkan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan dengan homogen atau tidaknya sebaran data adalah dengan taraf  $\alpha = 0,05$ .

Dari hasil uji homogenitas didapatkan nilai asymp. Sig untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,65 , untuk variabel Penghargaan (X1) didapat nilai sebesar 0,48 sedangkan variabel Sanksi (X2) didapatkan nilai sebesar 0,116. nilai Asymp. Sig ketiga variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  , maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja, Penghargaan dan Sanksi. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan.

#### **c. Uji Linearitas**

Penggunaan teknik statistik analisis regresi untuk menguji pengaruh antar variabel harus memenuhi persyaratan antara lain bahwa variabel-variabel tersebut harus bersifat linier. Jika sifat ini terpenuhi, maka teknik analisis regresi dan pengaruh tidak dapat dilakukan. Uji linearitas variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan one-way anova dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

##### **1). Uji linearitas Pengaruh Penghargaan terhadap kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas dari program SPSS untuk variabel Penghargaan (X1) dengan kinerja (Y) diperoleh nilai sig deviation from linearty sebesar 0,119 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan



Penghargaan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah linear.

## 2). Uji Linearitas Pengaruh Sanksi Terhadap Kinerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas untuk variabel Sanksi ( $X_2$ ) dengan kinerja ( $Y$ ) diperoleh nilai sig deviation from linearity sebesar  $0,481 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Sanksi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah linear.

Analisis Uji Hipotesis, berdasarkan pengujian hipotesis, maka rumusan masalah yang dapat dijawab, yaitu :

- a. Terdapat pengaruh positif antara Penghargaan dengan kinerja karyawan, keduanya berjalan seiring, artinya semakin tinggi penghargaan semakin baik pula kinerja karyawan. Koefisien korelasi untuk hubungan kedua variabel ini diperoleh sebesar  $0,175$  dari koefisien korelasi itu dapat dicari koefisien determinasinya, yaitu sebesar  $0,030$ . Hal ini menunjukkan bahwa variasi yang terjadi pada variabel  $Y$  dapat dijelaskan oleh variasi variabel  $X_1$  melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 57,734 + 0,242 X_1 + e$ . Ini berarti bahwa peningkatan satu unit nilai pada penghargaan menyebabkan peningkatan sebesar  $0,030$  unit nilai pada kinerja karyawan.
- b. Terdapat hubungan positif antara sanksi dengan kinerja karyawan. Keduanya seiring, artinya semakin baik sanksi yang diberikan semakin baik pula kinerja karyawan. Koefisien korelasi untuk hubungan kedua variabel ini diperoleh sebesar  $0,407$ . Dari koefisien korelasi itu dicari koefisien determinasinya, yaitu sebesar  $0,165$ . Hal ini menunjukkan bahwa variasi yang terjadi pada variabel  $Y$

dapat dijelaskan oleh variasi  $X_2$  melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 55,986 + 0,282 X_2 + e$ . ini berarti bahwa peningkatan satu unit nilai pada sanksi menyebabkan peningkatan sebesar  $0,165$  unit pada kinerja karyawan.

- c. Terdapat pengaruh positif antara penghargaan dan sanksi dengan kinerja karyawan. Kedua variabel bebas tersebut berjalan seiring dengan variabel terikat, artinya artinya penghargaan yang diberikan tinggi dan sanksi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik. Koefisien korelasi antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar  $0,237$ . Dari koefisien korelasi itu dapat dicari koefisien determinasinya, yaitu sebesar artinya bahwa  $0,487$  variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi antara penghargaan dan sanksi. Bentuk hubungan bersama sama antara penghargaan dan sanksi dengan kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 86,872 + 0,542X_1 - 0,639X_2 + e$ . Ini berarti bahwa peningkatan satu unit nilai penghargaan ( $X_1$ ) menyebabkan peningkatan sebesar  $0,542$  unit nilai ada kinerja karyawan. Demikian juga peningkatan satu nilai sanksi ( $X_2$ ) menyebabkan peningkatan sebesar  $0,639$  unit nilai pada kinerja karyawan ( $Y$ )

## SIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan maka ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif antara Penghargaan dengan kinerja karyawan, keduanya berjalan seiring, artinya semakin tinggi

- penghargaan semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Terdapat hubungan positif antara sanksi dengan kinerja karyawan. Keduanya seiring, artinya semakin baik sanksi yang diberikan semakin baik pula kinerja karyawan.
  3. Terdapat pengaruh positif antara penghargaan dan sanksi dengan kinerja karyawan. Kedua variabel bebas tersebut berjalan seiring dengan variabel terikat, artinya artinya penghargaan yang diberikan tinggi dan sanksi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

- Sugiyono.2008.*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kualitatif, Kuantitatif dan R & D)*. Bandung : Alfabeta
- Sukardi.2008.*Metedologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja**, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abuddin Nata, 2003, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta,Prenada Media
- Arikunto, Suharsimi, *Statistik dan Aplikasi*, Jakarta, 2000.
- [http://www.PT.Musi\\_Hutan\\_Persada.Com](http://www.PT.Musi_Hutan_Persada.Com)
- Fathoni Abdul Rahmad, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Haryono Siswoyo, 2004, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Jakarta.
- Nurul Zuriah, 2005, *Metodelogi Penelitian Sosial Pendidikan*, Bumi Aksara Jakarta
- Robbin dan Coulter, 2002, *Manajemen*, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS**, PT Refika Aditama, Bandung.