

Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan

Sri Lusiana^{1*}, Mukhlis Sufri², Basri Modding³,
Muhammad Syafi'i A. Basalamah⁴, Djamaluddin Kadir⁵

srilusianafahman@gmail.com^{1*}, mukhlis.sufri@umi.ac.id², basri.modding@umi.ac.id³,
muhammadsyafiia.basalamah@umi.ac.id⁴, djamaluddin.kadir@umi.ac.id⁵

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Sinjai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah penghargaan dan sanksi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 65 responden yang dipilih secara acak menggunakan metode simple random sampling. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis deskriptif (presentase dan mean), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), uji regresi berganda, uji-t, uji-f, dan uji delta koefisien determinasi (ΔR^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara sanksi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, penghargaan dan sanksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Sinjai.

Kata Kunci: Kinerja karyawan; Penghargaan; Sanksi

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam era globalisasi pada saat ini, lembaga keuangan sangat penting dalam pergerakan roda perekonomian sebuah negara. Karena sektor ini memiliki peran dalam mendukung aktivitas ekonomi masyarakat terlihat dari dua fungsi utama yang dimiliki, yaitu tempat penyimpanan dana (*funding*) dan tempat penyaluran dana (*landing*). Adapun peran bank dalam ekonomi bisa dilihat dari pertumbuhan bank semakin banyak dan semakin meningkatnya perekonomian dalam negeri dengan kemudahan bertransaksi. (Safitri, 2019)

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada (Bawono & Anton 2017).

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014). Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan factor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi factor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan (Suak, 2017).

Penghargaan

Penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan. Organisasi perusahaan kepada karyawan bertujuan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi Sebagai factor pemicu keberhasilan suatu perusahaan, pemberi penghargaan memegang peranan penting. Seringkali dalam proses mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak tepat waktu atau kurang berhasil dilaksanakan. Dengan adanya Penghargaan bagi karyawan yang konsisten dan berhasil mencapai target yang telah diberikan, maka akan memacu karyawan tersebut untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasinya, Febrianti, dkk dalam jurnal Rismawan (2018). Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal (Moorhead & Griffin, 2013). Penghargaan bisa dimaknai sebagai sebuah penghargaan dari perusahaan yang bisa berupa imbalan. Penghargaan merupakan hadiah yang diterima karyawan atas hasil kerja yang dilakukan. Dalam praktek manajemen, Penghargaan dipakai sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya penghargaan maka diharapkan membuat seseorang terus mengulangi dan bahkan meningkatkan kerja (Mentang, 2021).

Sanksi

Menurut Mangkunegara (dalam Meyrina, 2017), sanksi didefinisikan sebagai ancaman yang diberikan kepada seseorang (karyawan) yang melanggar peraturan dengan tujuan memberikan rasa jera dan mencegah pengulangan perbuatan tersebut. Sudirman (dalam Astuti et al., 2019) juga mendefinisikan sanksi sebagai salah satu konsekuensi negatif yang diberikan kepada seseorang secara tepat dan bijak, berdasarkan prinsip-prinsip pemberian sanksi. Sanksi memiliki fungsi sebagai bentuk ancaman dan konsekuensi negatif bagi seseorang yang melanggar peraturan, dengan tujuan memberikan efek jera berdasarkan prinsip-prinsip pemberian sanksi.

Tujuan sanksi menurut Soekanto dalam Milanie (2018), Sanksi dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi

untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah tujuan sanksi. Menurut Purwanto (dalam Astuti et al., 2019), sanksi dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu sanksi preventif dan sanksi represif. Sanksi preventif adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah karyawan melakukan pelanggaran. Di sisi lain, sanksi represif adalah tindakan atau pemberian sanksi yang diberikan kepada karyawan setelah mereka melanggar peraturan perusahaan. Beberapa contoh sanksi represif meliputi teguran, pemotongan gaji atau tunjangan, pemberhentian bonus, dan dalam kasus yang paling berat, pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, sanksi represif diberlakukan setelah adanya pelanggaran dari karyawan.

Penelitian ini merujuk pada studi yang dilakukan oleh Raymond Suak pada tahun 2017 dengan judul "Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penghargaan dan sanksi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Sutanraja Hotel Amurang. Secara parsial, sanksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun variabel penghargaan menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Sutanraja Hotel Amurang. Selanjutnya dengan hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti dengan judul "Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan" yang hasilnya bahwa penghargaan tidak pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan variabel sanksi pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut: H1: Penghargaan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Sinjai. H2: Sanksi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Sinjai. H3: Penghargaan (X1) dan Sanksi (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Sinjai.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Sinjai. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada periode Oktober hingga November 2022. Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner di lokasi penelitian. Sampel penelitian diambil menggunakan rumus Slovin karena populasi karyawan tetap berjumlah 192, sehingga peneliti menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan sampel sebanyak 65 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, di mana setiap karyawan dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Analisis data akan melalui beberapa tahap, termasuk uji kualitas data seperti uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

Proses analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan rumus:

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

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a : Koefisien Kostanta

b₁, b₂ : Koefisien Regresi

X₁: Penghargaan

X₂: Sanksi

E: Eror, Variabel gangguan

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Pada penelitian ini untuk melihat validitas item pernyataan yang telah dibuat maka digunakan analisis Corrected Item Total Correlation dengan SPSS.23. Dilakukan dengan melihat angka-angka yang terletak pada kolom "Corrected Item Total Correlation". Jika angkat pada kolom tersebut lebih besar dari nilai r-tabel maka item pertanyaan tersebut valid, nilai r-tabel dicari pada taraf signifikansi 5% atau 0.05 dengan jumlah (n)=65, maka diperoleh r-tabel sebesar 0,2441. Jika nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari nilai r-tabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai Corrected Item Total Correlation lebih kecil dari nilai r-tabel maka dinyatakan invalid.

Tabel 1 Item Total Statistics Variabel X1 (Penghargaan)

No Item	Corrected Item Total Correlion	Nilai r-tabel	Ket
X1.1	.679**	0,2441	Valid
X1.2	.526**	0,2441	Valid
X1.3	.605**	0,2441	Valid
X1.4	.676**	0,2441	Valid
X1.5	.617**	0,2441	Valid
X1.6	.637**	0,2441	Valid
X1.7	.565**	0,2441	Valid
X1.8	.650**	0,2441	Valid

Sumber: diolah oleh penulis

Berdasarkan kolom "Corrected Item Total Correlion" pada tabel 7 diatas terlihat bahwa semua item pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel 0,2441 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X1 (Penghargaan) dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 2 Item-Total Statistic Variabel X2 (Sanksi)

No Item	Corrected Item Total Correlion	Nilai r-tabel	Ket
X2.1	.672**	0,2441	Valid

X2.2	.587**	0,2441	Valid
X2.3	.461**	0,2441	Valid
X2.4	.439**	0,2441	Valid
X2.5	.715**	0,2441	Valid
X2.6	.707**	0,2441	Valid

Sumber: diolah oleh penulis 2022

Berdasarkan kolom "Corrected Item Total Correlion" pada tabel diatas terlihat bahwa semua item pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel 0,2441 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X2 (Sanksi) dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 3 Total Statistics Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No Item	Corrected Item Total Correlion	Nilai r-tabel	Ket
Y1	.723**	0,2441	Valid
Y2	.690**	0,2441	Valid
Y3	.717**	0,2441	Valid
Y4	.561**	0,2441	Valid
Y5	.579**	0,2441	Valid
Y6	.451**	0,2441	Valid
Y7	.776**	0,2441	Valid
Y8	.655**	0,2441	Valid
Y9	.801**	0,2441	Valid
Y10	.678**	0,2441	Valid

Sumber: diolah oleh penulis

Berdasarkan kolom "Corrected Item Total Correlion" pada tabel diatas terlihat bahwa semua item pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel 0,2441 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid dan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Penghargaan	0,760	Reliabel
2	Sanksi	0,615	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,858	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 23(2022)

Dari table diatas variable penghargaan, sanksi dan kinerja karyawan dikategorikan reliable. Hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga butir pernyataan untuk variable penghargaan, sanksi dan kinerja karyawan termasuk reliable dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variable independen dan variable dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari level of significant yang dipakai yaitu 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.59475046
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.052
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil olah uji data normalitas data diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk melihat ada atau tidak hubungan (korelasi) antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode uji VIF (Variance Inflation Factor), dalam pengujian VIF menggunakan criteria pengujian apabila nilai $VIF < 10$, maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikonearitas dan nilai toleransinya $> 0,1$ maka tidak terjadi masalah multikonearitas.

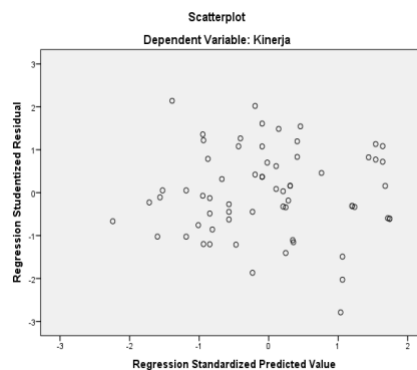
Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.022	8.725		.919	.361		
Penghargaan	.703	.177	.445	3.958	.000	.999	1.001
Sanksi	.297	.263	.127	1.127	.264	.999	1.001

Berdasarkan uji multikonearitas bahwa menunjukkan nilai tolerance dari setiap variabel bebas $0,999 > 0,1$ dan nilai VIF $1,001 < 10$, maka kesimpulannya tidak terjadi masalah multikonearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan baik adalah apabila tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini digunakan dengan menggunakan metode grafik plot. Apabila plot membentuk pola tertentu, maka terjadi masalah heteroskedastisitas, tetapi jika plot menyebar dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatter plot.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat dari hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot menunjukkan titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0, tidak berkumpul di atas dan di bawah saja dan tidak membentuk pola tertentu. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.022	8.725		.919	.361
Penghargaan	.703	.177	.445	3.958	.000
Sanksi	.297	.263	.127	1.127	.264

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,022 + 0,703 (X1) + 0,297 (X2)$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 8,022 mempunyai arti bahwa nilai kinerja karyawan (Y) sebelum dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu penghargaan (X1) dan sanksi (X2) mempunyai nilai positif; Koefisien regresi penghargaan (X1) sebesar 0,703 yang berarti apabila penghargaan mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,703. Dan jika penghargaan mengalami penurunan 1% maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,703; Koefisien regresi Sanksi X2 adalah sebesar 0,297 yang berarti apabila sanksi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,297. Dan jika sanksi mengalami penurunan 1% maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,297.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu penghargaan (X1) dan sanksi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan uji t dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Namun, jika nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel, maka Ha ditolak dan Ho diterima. Pada penelitian ini, digunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha=0,05$), sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,998.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.022	8.725		.919	.361
Penghargaan	.703	.177	.445	3.958	.000
Sanksi	.297	.263	.127	1.127	.264

Berdasarkan hasil uji T yang diperoleh untuk variabel penghargaan (X1) yaitu memperoleh Thitung sebesar (3,958) > Ttabel (1,998) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa H0 ditetima dan H1 diterima, selanjutnya Berdasarkan hasil uji T yang diperoleh untuk variabel Sanksi (X2) yaitu memperoleh Thitung sebesar (1,127) < Ttabel (1,998) dengan tingkat signifikansi $0,264 > 0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa H0 dan H2 ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$, dengan ketentuan dikatakan signifikan apabila nilai sig < 0,05. Jika f hitung > f tabel maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.121	2	277.561	8.590	.001 ^b
	Residual	2003.279	62	32.311		
	Total	2558.400	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sanksi, Penghargaan

Berdasarkan output SPSS.23 diatas diketahui bahwa nilai Sig. yaitu 0.001 < dari nilai probabilitas 0.05, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan (X1) dan sanksi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji-F juga dapat dilakukan berdasarkan nilai Fhitung dan nilai Ftabel. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), jika nilai Fhitung > Ftabel maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Diketahui nilai Ftabel sebesar 3,14 (lihat Ftabel pada lampiran), karena nilai Fhitung 8.950 > Ftabel 3,14 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan (X1) dan sanksi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variable bebas memiliki pengaruh terhadap variable terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variable bebas digunakan R Square.

Tabel 10 Uji Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466a	.217	.192	5.68427

a. Predictors: (Constant), Sanksi, Penghargaan

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas kepada variabel terikat adalah dengan melihat output SPSS pada tabel Summary, yaitu nilai kolom R-Square, diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0.217, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 21,7% (0.217x100=21,7).

Pembahasan

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sinjai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sinjai. Tingginya penghargaan yang diberikan perusahaan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal tersebut

menunjukkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, artinya variabel penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sinjai. Penghargaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Penting bagi pimpinan untuk menyadari bahwa karyawan cenderung bekerja keras ketika mereka memiliki harapan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka melalui hasil pekerjaan mereka. Ketika penghargaan diberikan secara lebih meningkat, kinerja karyawan pun cenderung meningkat. Reward atau penghargaan memberikan semangat dan menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dengan harapan dapat menerima penghargaan dari perusahaan.

Dengan adanya sistem penghargaan, suasana hati karyawan saat bekerja dapat selalu positif. Mereka mengetahui bahwa ada hadiah yang menunggu untuk mereka dapatkan jika mereka bekerja dengan sungguh-sungguh. Akibatnya, karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Pemberian penghargaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan serta memperkuat hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, iklim kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk tetap loyal pada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Basyari (2022). Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti (2018), yang menyatakan bahwa penghargaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sinjai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa sanksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sinjai. Penerapan sanksi yang diberikan oleh manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sinjai kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran belum bisa memberikan pengaruh yang signifikan untuk kinerja karyawannya.

Sanksi tidak berpengaruh bagi kinerja karyawan karena jika suatu aturan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya hanya berlandaskan pada aturan-aturan yang tanpa pengecualian, maka itu tidak berlaku adil bagi seluruh karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Misalkan seorang karyawan yang melanggar sebuah peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan alasan seperti adanya kendala transportasi, ada kendala yang mendesak, atau beberapa kendala yang lainnya yang bersifat manusiawi seharusnya pihak perusahaan memberikan dispensasi atau keringanan tanpa adanya sanksi yang diberikan kepada karyawannya.

Sanksi tidak memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri merupakan kontribusi yang diberikan oleh mereka kepada perusahaan untuk mendorong kemajuan dan peningkatan perusahaan. Ketika sanksi diberlakukan terhadap karyawan, mereka cenderung kehilangan semangat dalam bekerja. Motivasi mereka terdorong oleh rasa takut, tekanan, dan kekhawatiran akan hukuman atau sanksi. Dalam kondisi ini, kinerja karyawan tidak dapat ditingkatkan atau menjadi lebih baik, yang berdampak

buruk bagi perusahaan. Seperti yang diketahui, kualitas perusahaan sangat bergantung pada kinerja yang baik dari para karyawan. Namun, jika karyawan hidup dalam kondisi ketakutan, tekanan, dan kekhawatiran akan hukuman atau sanksi di perusahaan, mereka tidak dapat melaksanakan tugas mereka secara optimal. Akibatnya, hal ini akan berdampak negatif pada kinerja karyawan dan pada akhirnya berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif (2022), yang menunjukkan bahwa secara parsial sanksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian sanksi kepada karyawan secara terpisah tidak berdampak signifikan pada peningkatan kinerja mereka. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayasari (2022), yang menunjukkan bahwa sanksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan adanya variasi dalam temuan penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara sanksi dan kinerja karyawan.

Untuk lebih memahami perbedaan ini, diperlukan analisis mendalam terhadap metodologi penelitian, konteks organisasi, dan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara sanksi dan kinerja karyawan. Selain itu, penting juga untuk mempertimbangkan variasi dalam implementasi dan efektivitas penerapan sanksi di berbagai lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, diperlukan penelitian lanjutan dan pengumpulan data yang lebih komprehensif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan. Hal ini akan membantu perusahaan dan manajemen dalam merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sinjai

Penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui penghargaan, diharapkan setiap individu karyawan termotivasi untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai hasil yang lebih baik. Pimpinan perlu menyadari bahwa karyawan cenderung berusaha maksimal ketika mereka merasakan bahwa kebutuhan dan keinginan mereka diakui dan dipenuhi melalui hasil pekerjaan mereka. Di sisi lain, sanksi juga memiliki peran yang signifikan dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya sanksi, karyawan cenderung menjadi lebih disiplin, teliti, dan melaksanakan tugas pekerjaan dengan lebih baik. Sanksi dapat membantu menjaga ketaatan terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien.

Ketika kedua variabel ini, yaitu penghargaan dan sanksi, digabungkan dan diterapkan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dampaknya akan lebih signifikan. Jika tingkat penghargaan tinggi dan penerapan sanksi dilakukan dengan baik, kinerja karyawan akan meningkat secara keseluruhan. Penghargaan memberikan dorongan dan motivasi, sementara sanksi memberikan pengarahan dan disiplin. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Dwi Nugroho (2015) yang berjudul "Pengaruh

Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penghargaan dan sanksi memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dalam mengelola kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan penggunaan penghargaan dan sanksi secara efektif. Kombinasi yang tepat antara penghargaan yang memotivasi dan sanksi yang memperbaiki disiplin dapat memberikan hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi serta menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian statistika dan pembahasan yang telah dilakukan terkait Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Sinjai, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Pertama, penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Sinjai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penghargaan yang diberikan kepada para karyawan memberikan dorongan dan motivasi bagi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan penghargaan yang baik, karyawan merasa diakui dan dihargai atas usaha dan dedikasi mereka, sehingga mereka termotivasi untuk memberikan yang terbaik; Kedua, sanksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Sinjai. Artinya, peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya sanksi. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa sanksi sebagai bentuk hukuman atau teguran tidak efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut; Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penghargaan dan sanksi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ketika penghargaan dan sanksi diterapkan secara komprehensif dan seimbang, kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif. Penghargaan memberikan motivasi dan pengakuan, sementara sanksi memberikan arahan dan pengendalian terhadap perilaku karyawan.

Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya pemberian penghargaan kepada karyawan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap keefektifan penerapan sanksi yang ada, serta mempertimbangkan pendekatan lain yang lebih efektif dalam mengatasi masalah kinerja yang kurang memuaskan. Kesimpulan tersebut memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang hubungan antara penghargaan, sanksi, dan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Sinjai.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan: Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan lebih banyak variabel independen lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan

melibatkan variabel-variabel yang lebih luas, penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi Karyawan dan Perusahaan (PT. Sinar Lentera Kencana): a. Perusahaan perlu meningkatkan penghargaan yang diberikan kepada karyawan dengan cara memberikan penghargaan yang lebih beragam, memberikan wewenang kepada karyawan, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan pengembangan. Hal ini bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. b. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan penggunaan sanksi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sanksi yang tepat dan terukur dapat menjadi insentif bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin. Selain itu, penggunaan sanksi yang efektif juga dapat memberikan contoh bagi karyawan lain untuk tidak mengulangi perilaku yang kurang memuaskan.

Melalui penerapan saran-saran ini, diharapkan PT. Sinar Lentera Kencana dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi.

Daftar Pustaka

- Agung Dwi Nugroho, 2015. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya*, Jurnal maskipreneur. Surabaya.
- Agus Basyari, 2022. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Surya Persada Sentosa dengan produktivitas sebagai variabel intervening*, jurnal kajian ilmu manajemen. Jawa timur.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., dan Purnomo, S. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan*. Makassar.
- Bawano, Anton. 2017. *Pengaruh budaya kerja lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja tenaga pengajar di fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Salatiga*. <http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id/6016/>.
- Mayasari. 2022. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Palopo*. Palopo.
- Meyrina, S. A. (2017). *Pelaksanaan Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM*. Jakarta Selatan.
- Muhammad Arif. 2022. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Unit Usaha Syariah*. Medan.
- Raymond Suak. 2017. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sutanraja hotel amurang*. Manado.



Rizki Rismawan. 2018. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan*. Bandung.