

PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN DAN SANKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Endi Mulyadi¹⁾, Qilla Cheasya Himawan²⁾

¹⁾ SMP Muhammadiyah 10 Bandung

²⁾ Universitas Pendidikan Indonesia

Correspondence Email: endumulyadio6@gmail.com

Abstract.

This research entitled "The Effect of Rewards and Sanctions on Employee Performance in the Center for Development and Empowerment of Educators and Education Personnel in the Field of Mechanical and Industrial Engineering (PPPPTK BMTI) Cimahi City". In this research, the method used is quantitative method. The sampling technique used in this research is probability sampling, which is a sampling technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as a member of the sample. Based on data processing carried out by calculating the WMS (Weight Means Score), it shows the average general tendency for reward and sanctions variables and employee performance variables to be in good category. The results of the analysis of the correlation coefficient between variable X and variable Y obtained a positive result of 0.539 which indicates that variable X and variable Y have a "strong" relationship. The results of the significance test for the correlation coefficient indicate that with the test rules $t_{count} > t_{table}$ 5.116 > 1.998. So H_0 accepted. Then in the analysis results the coefficient of determination variable X contributes to variable Y by 29% while the other 71% is found in other factors. Then the results of a simple regression analysis show $22.605 + (0.539) X$, if the rewards and sanctions (X) increase, the employee performance (Y) will increase by 0.539. This means that if the rewards and sanctions increase by 0.539, the employee's performance will increase by 0.539. The conclusion of this study is rewards and sanctions and employee performance have a positive influence with the category of strong relationship strength. This positive relationship indicates that the increasing rewards and sanctions will have an effect on improving employee performance.

Keyword: Rewards, Sanctions, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

SDM merupakan suatu hal yang berbeda dan sangat unik dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Dapat dikatakan bahwa SDM merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk dikelola karena setiap individu memiliki latar belakang, cara pandang, pemikiran, sifat, selera, dan banyak unsur lainnya yang membedakan satu individu dengan individu lainnya. Hal tersebut menjadi sebuah tuntutan bagi manajemen sumber daya manusia untuk mampu beradaptasi secara aktif baik dalam mengkaji segala tingkah laku maupun *performance* SDM yang ditunjukkan melalui kinerjanya. Keinginan dan kebutuhan pegawai adalah sasaran yang penting bagi

manajemen SDM, karena secara tidak langsung keinginan dan kebutuhan pegawai yang terpenuhi maupun tidak akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu bagaimana keterkaitan antara tuntutan kebutuhan sebagai hak atau sebaliknya perusahaan atau organisasi memiliki regulasi yang mengatur kewajiban para pegawainya. Penghargaan dan sanksi pun dianggap berpengaruh kepada kenaikan kinerja lembaga. Pemberian penghargaan dan sanksi pada pegawai harus sesuai dengan hak dan kewajiban yang berkaitan dengan pegawai tersebut.

Menurut Mahmudi (2005:187), Penghargaan merupakan penilaian yang bersifat positif terhadap karyawan. Sedangkan sanksi, Menurut Purwanto (2006:189) merupakan penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadinya suatu pelanggaran, kejahatan maupun kesalahan. Kemudian menurut Mangkunegara (2013:67), Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Jika hak berkaitan dengan penghargaan sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya sanksi sebagai penjamin untuk meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja dari pegawai. Penghargaan dan sanksi sangat penting dalam menjaga stabilitas organisasi, juga merupakan upaya yang menjadi faktor tujuan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan adanya penghargaan dari suatu lembaga atau organisasi, pegawai akan jauh lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Adanya sanksi bagi pegawai pun akan membuat pegawai lebih berhati-hati dalam melakukan operasional didalam suatu organisasi agar terhindar dari kesalahan yang berujung pada pemberian sanksi, juga agar menghasilkan hasil kerja yang lebih berkualitas.

Fenomena di lapangan yaitu seperti kurangnya pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja, kurang maksimal dalam menjalankan tugas, kurang kerja sama yang baik antar pegawai, tetapi selain itu terdapat juga pegawai yang rajin dalam bekerja, memanfaatkan waktu kerja dengan baik, dan mampu bekerja dalam garis-garis aturan yang telah ditetapkan.

Selain itu rekapitulasi nilai rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri (PPPPTK BMTI) Kota Cimahi pada tahun 2016-2019 mengalami kenaikan dan penurunan. Hal tersebut

membuktikan bahwa kinerja pegawai di PPPPTK BMTI masih belum optimal..

Sesuai dengan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk membahas dan mengkaji tentang bagaimana pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:14) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian adalah pegawai PNS PPPPTK BMTI Kota Cimahi yang berjumlah 190 orang. Dan untuk sampel penelitian ini yaitu sebanyak 66 orang dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Menurut Sugiyono (2015:120) bahwa teknik sampling ini digunakan apabila populasi memiliki anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner (angket) menggunakan skala pengukuran *Likert*. Dengan lima alternatif jawaban, yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), dan Tidak Pernah (TP).

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Seleksi data yang dilakukan peneliti yaitu dengan memilih data yang valid. Kemudian klasifikasi data, tahap ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan skor yang diisi oleh responden terhadap dua variabel yang diteliti. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Jumlah skor yang diperoleh dari responden berfungsi untuk sumber pengolahan data selanjutnya. Pengolahan data Tahap, tahap terakhir ini

yaitu pengolahan data dengan menggunakan rumus statistika. Tahap ini dilakukan untuk memberikan jawaban dari masalah yang diteliti. Adapun langkah yang dilalui peneliti adalah sebagai berikut

Setelah mendapat klasifikasi data berdasarkan variabel penelitian maka akan didapatkan skor mentah dari jawaban responden terhadap variabel penelitian. Skor mentah yang telah didapatkan tersebut kemudian digunakan untuk menghitung kecenderungan umum skor variabel X dan Y. Mengukur kecenderungan umum skor responden (\bar{x}) dari masing-masing variabel dengan menggunakan rumus Weight Means Score (WMS) yaitu:

$$\bar{x} = \frac{x}{n}$$

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu penyebaran data. Hasil pengujian ini akan berpengaruh terhadap teknik statistik yang digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Kemudian setelah diketahui bahwa data berdistribusi normal, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik dengan syarat data harus diubah dulu menjadi data interval. Metode suksesif interval merupakan proses untuk mengubah data ordinal ke interval.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Penghargaan dan Sanksi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji kecenderungan skor rata-rata setiap variabel penelitian dan pendapat responden mengenai penghargaan dan sanksi diperoleh hasil skor rata-rata untuk variabel X dari keseluruhan indikator sebesar 2.88 dan termasuk ke dalam kategori baik. Hal tersebut dapat diartikan bahwa menurut responden, penghargaan dan sanksi yang didapatkan sudah baik.

3.2 Gambaran Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan WMS kinerja pegawai di PPPPTK BMTI Kota Cimahi termasuk ke dalam kategori sangat baik dengan perolehan nilai rata-rata 3.60.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PPPPTK BMTI sudah sangat baik.

3.3 Gambaran Pengaruh

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat diartikan bahwa diantara variabel X dan variabel Y terdapat pengaruh yang positif antara penghargaan dan sanksi terhadap kinerja pegawai. Penghargaan dan sanksi memiliki pengaruh positif dengan arah hubungan yang positif dalam kategori kekuatan hubungan yang kuat. Sehingga apabila terjadi kenaikan atau penambahan pada variabel X, maka akan diikuti pula dengan kenaikan atau penambahan pada variabel Y. Dengan demikian hubungan positif ini menandakan bahwa kenaikan atau penambahan penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada pegawai akan berpengaruh terhadap kenaikan atau penambahan pula pada kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan teori hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, Maslow menemukan bahwa setiap manusia memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu penghargaan yang lebih rendah dan yang lebih tinggi.

Kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, ketenaran, pengakuan, dan lain-lain. Sedangkan kebutuhan yang tinggi seperti keyakinan, kompetensi, prestasi dan sebagainya. Penghargaan sebagai perangsang peningkatan kinerja seseorang sedangkan sanksi juga dibutuhkan sebagai penjamin untuk meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja seseorang. Maka perlu adanya analisis yang tepat mengenai penghargaan dan sanksi dan juga kinerja pegawai yang tepat guna menghasilkan kinerja pegawai yang tepat pula agar dapat mencapai tujuan lembaga yang telah ditentukan.

4. KESIMPULAN

Dalam hasil perhitungan analisis koefisien korelasi terdapat hasil positif sebesar 0.539. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut searah atau

berbanding lurus. Sehingga apabila adanya kenaikan atau penambahan pada variabel X maka akan diikuti pula dengan kenaikan dan penambahan pada variabel Y. Korelasi yang dimiliki antara variabel X dan Variabel Y memiliki hubungan linear positif yang kuat.

Selain itu, dalam hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel X dan Y terdapat pengaruh yang positif antara penghargaan dan sanksi terhadap kinerja pegawai. Hubungan positif ini menandakan bahwa kenaikan atau penambahan penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada pegawai akan berpengaruh terhadap kenaikan atau penambahan pula pada kinerja pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Uno, Hamzah B, dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2011b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012c). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016d). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Purwanto, Ngalim.1993. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remadja Karya
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- UPI. (2019). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI*. Bandung: Peraturan Rektor No.7867/UN40HK/2019
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV Mandar Maju
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwarprabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Timpe, A.D. 1992. *Kinerja*; penerjemah, Sofyan Cikmat, Seri 6: Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Akdon. 2008. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Hamzah B Uno dan Nina Lamatenggo. 2013. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Akasara