

Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Lintang ^{1*}, Yochi Elanda ²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia

²Dosen Program Studi Sistem Informasi, Universitas Pembinaan Masyarakat
Indonesia, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: muhammadlintang1231@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode survei kepada karyawan Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn yang berjumlah 9 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yang berarti semua sampel dapat berpartisipasi. Analisis dekriptif dan analisis regresi linier berganda digunakan pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan hukuman dapat menurunkan kinerja karyawan. Pemilik usaha diharapkan memberikan penghargaan dan hukuman kepada karyawan secara bijak.

Abstract

The aim of this research is to analyze the effect of rewards and punishments on employee performance. The research method uses a survey conducted on employees of Notary and PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn, totaling 9 people. The sample was selected using a simple random sampling technique, meaning all employees had an equal chance to participate. Descriptive analysis and multiple linear regression analysis were used in this study. The results indicate that rewards enhance employee performance, while punishments can decrease it. Business owners are expected to provide rewards and punishments wisely.

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima : 12-06-2024

Direvisi : 02-07-2024

Dipublish : 31-12-2024

Kata Kunci:

Penghargaan, Hukuman, Kinerja
Karyawan

Keywords:

Rewards, Punishment, Employee
Performance

PENDAHULUAN

Saat ini, persaingan antar organisasi maupun perusahaan yang mempunyai kesamaan kegiatan usaha sangat ketat seiring dengan perkembangan jaman. Organisasi atau perusahaan diharuskan untuk membangun jiwa kompetitif karyawannya sehingga karyawan akan terus memberikan kontribusi kepada kegiatan usaha organisasi atau perusahaan baik itu dibidang barang atau jasa, demi mempertahankan keuntungan, kredibilitas, dan keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Salah satu cara yang kerap digunakan oleh perusahaan untuk membangun iklim kerja yang mendukung tujuan perusahaan adalah melalui pemberian penghargaan dan hukuman.

Penghargaan diberikan untuk karyawan dengan menyesuaikan hak dan kewajibannya. Penghargaan dapat diukur dengan interaksi antar sesama karyawan, lingkungan organisasi, dan juga dengan materi, karena karyawan pada saat tertentu

dapat termotivasi dengan keuntungan-keuntungan yang ketika pemberian penghargaans. Penghargaan adalah sebuah hasil dari kegiatan yang positif, maka ada hukuman yang merupakan hasil dari sebuah kegiatan negatif karyawan. Sementara itu, hukuman ada sebagai jaminan untuk meminimalisirkan kesalahan ataupun penurunan hasil kinerja karyawan. Hukuman adalah perbuatan yang diberikan atasan ketika karyawan melakukan sesuatu yang tidak menyenangkan atau diinginkan. Tentunya pemberian Hukuman ini diberikan setelah pertimbangan yang matang dan objektif dari berbagai aspek yang terjadi di lapangan.

Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn merupakan organisasi yang usahanya fokus pada pelayanan jasa. Dalam kegiatan usahanya, kantor hukum ini mempekerjakan 9 orang karyawan dengan detil sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Total Karyawan Pada Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn Tahun 2024

| Jabatan (Posisi) | Jumlah |
|-------------------------|----------------|
| Staf Ahli | 1 Orang |
| Staff PPAT | 5 Orang |
| Staff Notaris | 3 Orang |
| Total | 9 Orang |

Sumber : Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn, 2024

Setiap karyawan memiliki kinerja yang harus diselesaikan pada setiap unit dan divisinya tersebut. Untuk mendisiplinkan karyawan, kantor ini menerapkan sistem penghargaan dan hukuman. Pemberian penghargaan dilakukan untuk mendongkrak kinerja para karyawan di Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn. Jenis penghargaan yang diberikan berupa pemberian motivasi dan pujian, kompensasi, penambahan gaji dan bonus, dan pemberian hadiah berupa liburan. Tentu saja pemberian penghargaan ini didapatkan karyawan ketika menyelesaikan tugas yang diserahkan atau diberikan kepada seseorang atau sekelompok karyawan tersebut, seperti penyelesaian Proses Pengukuran Ulang atau Pemecahan Sertifikat Tanah. Sebaliknya, hukuman diberikan dalam rupa teguran dari atasan kepada bawahan yang melakukan kelalaian pada saat mengerjakan tanggung jawabnya. Pemberlakuan hukuman yang sedang hingga berat belum pernah terjadi.

Tujuan penelitian adalah menganalisis dan mengetahui pengaruh penghargaan dan hukuman yang diterapkan terhadap kinerja karyawan di Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik yang dilihat secara kualitas maupun kuantitas yang dikerjakan oleh karyawan. Abdullah dalam R. Suak, Adolfina dan Y. Uhing mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang berasal dari pelaksanaan perencanaan kerja yang disusun oleh sebuah organisasi atau perusahaan dan dilaksanakan oleh manajer dan karyawan baik itu perorangan atau kelompok yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk meraih tujuan mereka. (Abdullah, 2014).

Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang bagus akan diikuti dengan hasil yang bagus pula pada bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai kinerja yang buruk maka akan berdampak negatif terhadap keberhasilan perusahaan. Cara menilai hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu aspek kualitas, aspek kuantitas, jam kerja, dan kerjasama antar individu dalam usaha untuk mencapai atau meraih tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. (Ahmad et al, 2023).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari dua bagian yaitu: (1) Faktor internal seperti sifat, sikap, kepribadian, fisik, keinginan, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. (2) Faktor Ekternal meliputi: lingkungan, kepemimpinan, tindakan, rekan kerja, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem pengupahan, dan sosial. (Astuti et al, 2018).

Dalam mengelola dan mendorong kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan pemberian penghargaan dan hukuman. Menurut Shieds (2016) penghargaan adalah sesuatu yang dapat dilihat atau tidak dapat dilihat yang organisasi atau perusahaan berikan kepada seseorang atau sekelompok karyawan dengan sengaja atau tidak sengaja sebagai balasan terhadap potensi karyawan atau kontribusi yang telah diberikan terhadap sebuah pekerjaan. Definisi lain dikemukakan oleh Handoko (2012) penghargaan adalah sebuah upaya untuk mendapatkan atau mempunyai seseorang atau sekelompok karyawan dengan skill atau keahlian yang sesuai terhadap tanggung jawab serta tugas yang diberikan dan hal tersebut memerlukan binaan yang seimbang, yaitu suatu kegiatan perencanaan kerja, pengorganisasian kerja, penugasan kerja, dan pemeliharaan karyawan untuk menjalankan fungsi dan tugasnya secara baik dan benar.

Bentuk penghargaan atau kompensasi ada tiga, yaitu:

- Finansial Tunai

Penghargaan ini diberikan langsung kepada karyawan seperti gaji, bonus, jatah uang lembut, dan lainnya yang mempunyai sifat tunai dan mekanisme pengambilannya sesuai yang telah ada pada peraturan sebuah organisasi atau perusahaan baik ditransfer melalui rekening pribadi karyawan atau karyawan mengambil secara langsung kepada bagian yang telah ditunjuk perusahaan.

- Finansial Tunjangan

Penghargaan ini seperti dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya ketika karyawan melahirkan, uang ketika cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah dan lain-lainnya.

- Non finansial

Contoh dari penghargaan non finansial adalah seperti kondisi kantor atau tempat bekerja yang nyaman berdasarkan harapan karyawan dengan fasilitas yang bagus serta lengkap.

Sementara itu, hukuman adalah pemberian sanksi akibat kinerja karyawan yang negatif. Jika pemberiannya dilakukan dengan baik dan benar hal itu akan menjadi dorongan kepada individu karyawan untuk memperbaiki dirinya dari kesalahan yang diperbuatnya. Menurut Rivai (2013), beberapa jenis hukuman adalah seperti berikut:

- Hukuman Ringan, dengan jenis: Teguran lisan yang dapat disampaikan kepada karyawan secara langung, Terguran Tertulis, pernyataan secara tidak tertulis
- Hukuman Sedang, dengan jenis: Penundaan Pemberian Gaji kepada karyawan yang sebelumnya telah ditentukan jadwal pemberiannya, Pemotongan Gaji Karyawan yang nominalnya sesuai dengan aturan yang dibuat oleh perusahaan dan penundaan kenaikan jabatan
- Hukuman Berat dengan jenis: Penurunan jabatan, Mutasi jabatan, dan Pemberhentian baik secara paksa maupun atas dasar keinginan karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn yang terletak di Jalan Pembangunan (Belakang Mal Pelayanan Publik Kabupaten Tapin), Kelurahan Rantau Kiwa, Kecamatan Tapin Utara, Kabupaten Tapin, Provinsi Kalimantan Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat analisis dan melakukan kajian penelitian terutama tentang apa yang sudah diteliti.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 9 Orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yaitu teknik Simple Random Sampling atau pengambilan sampel secara acak. Dalam artian bahwa setiap anggota mempunyai hak yang sama untuk seleksi sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 9 Responden. Teknik pengumpulan daya yang dilakukan adalah dengan melakukan Wawancara kepada Pimpinan Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn serta menyebar kuesioner kepada responden dan menggunakan skala likert dengan nilai rentang 1-5. Dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis deksriptif dan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan sah atau valid jika pernyataan yang ada pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini dilakukan pengolahan data yang di ukur menggunakan aplikasi SPSS 26. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:53).

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Penelitian

| Variabel | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------------|----------|---------|------------|
| Reward (X1) | 0.962 | 0.666 | Valid |
| | 0.901 | 0.666 | Valid |
| | 0.883 | 0.666 | Valid |
| | 0.901 | 0.666 | Valid |
| Punishment (X2) | 0.922 | 0.666 | Valid |
| | 0.984 | 0.666 | Valid |
| | 0.964 | 0.666 | Valid |
| | 0.959 | 0.666 | Valid |
| | 0.979 | 0.666 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.949 | 0.666 | Valid |
| | 0.849 | 0.666 | Valid |
| | 0.969 | 0.666 | Valid |
| | 0.976 | 0.666 | Valid |
| | 0.938 | 0.666 | Valid |

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Pernyataan dikatakan valid apabila Corrected item Total Correlations atau r_{hitung} menunjukkan hasil korelasi signifikan antara skor item dengan skor total, nilai tersebut juga dibandingkan dengan nilai korelasi masing-masing item dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dapat disimpulkan valid. Tabel menunjukkan bahwa pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dan dengan 9 responden maka nilai r_{tabel} lebih besar dari 0.666 sehingga pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat ukur sebuah kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban atau tanggapan dari seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan cronbach alpha. Dan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26.

Tabel 3
Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Reabilitas Statisik |
|----------------------|---------------------|
| Penghargaan (X1) | 0.923 |
| Hukuman (X2) | 0.974 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.957 |

Pengujian Reabilitas Variabel menunjukkan nilai koefisien diatas nilai 0,6. Hal sehingga Variabel yang digunakan dinyatakan reliabel sesuai dengan Menurut Imam Ghozali (2016:47) Jika nilai Cronbach Alpha > 0.70 maka variabel dinyatakan reliabel.

c. Analisis Dekscriptif

Dalam analisis deskriptif ini dapat dilihat tanggapan dari responden terkait Variabel penghargaan, hukuman, dan kinerja karyawan, seperti berikut :

- Penghargaan

Tabel 4

Hasil Tanggapan Responden tentang Variabel Penghargaan pada Karyawan di Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn

| | Pernyataan | Kategori Jawaban (Skala Likert, 1-5) | | | | | Total Skor |
|---------------------------------------|--|--------------------------------------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
| | | SS (5) | S (4) | CS (3) | TS (2) | STS (1) | |
| 1 | Gaji yang diterima sesuai dengan kapasitas karyawan | 5 | 2 | 2 | 0 | 0 | 39 |
| | Bobot Nilai | 25 | 8 | 6 | 0 | 0 | |
| 2 | Bonus yang diberikan sesuai dengan target pekerjaan yang diberikan | 7 | 1 | 1 | 0 | 0 | 42 |
| | Bobot Nilai | 35 | 4 | 3 | 0 | 0 | |
| 3 | Karyawan mendapat tunjangan dari perusahaan | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 42 |
| | Bobot Nilai | 30 | 12 | 0 | 0 | 0 | |
| 4 | Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan | 2 | 5 | 2 | 0 | 0 | 36 |
| | Bobot Nilai | 10 | 20 | 6 | 0 | 0 | |
| Jumlah Keseluruhan Bobot Nilai | | 100 | 44 | 17 | 0 | 0 | 161 |

Sumber : Data Olahan 2024

Dari tabel 4 diatas, dapat dilihat jumlah skor keseluruhan terhadap variable *Penghargaan* adalah 161. Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh sebagai berikut :

Nilai Maksimal = $4 \times 5 \times 9 = 180$

Nilai Minimal = $4 \times 1 \times 9 = 36$

Interval Koefisien = $(180 - 36) / 5 = 28,8$

Jadi nilai interval Koefisien adalah sebesar 28,8 Berarti

Sangat Setuju = 151,2 - 180

Setuju = 122,4 - 151,2

Cukup Setuju = 93,6 - 122,4

Tidak Setuju = 64,8 - 93,6

Sangat Tidak Setuju = 36 - 64,8

Berdasarkan hasil diatas, maka Variabel *penghargaan* pada Notaris dan PPAT China Rossana, SE., SH., M.Kn dapat disimpulkan sangat bermanfaat atau berpengaruh pada karyawan Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn.

- Hukuman

Tabel 5
Hasil Tanggapan Responden tentang Variabel Hukuman pada Karyawan di
Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn

| No | Pernyataan | Kategori Jawaban (Skala Likert, 1-5) | | | | | Total Skor |
|---------------------------------------|---|--------------------------------------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
| | | SS (5) | S (4) | CS (3) | TS (2) | STS (1) | |
| 1 | Karyawan mempunyai proses kerja yang jelas | 3 | 4 | 2 | 0 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 15 | 16 | 6 | 0 | 0 | 37 |
| 2 | Waktu Kerja yang ditentukan atasan sesuai dengan kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas | 2 | 2 | 3 | 2 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 10 | 8 | 9 | 4 | 0 | 31 |
| 3 | Karyawan memberikan pelayanan kepada konsumen secara efektif | 2 | 3 | 3 | 1 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 10 | 12 | 9 | 2 | 0 | 33 |
| 4 | Karyawan mempunyai kemampuan bekerja yang baik | 0 | 3 | 3 | 4 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 0 | 12 | 9 | 8 | 0 | 29 |
| 5 | Karyawan memiliki hasil kerja yang baik | 2 | 2 | 2 | 3 | 0 | |
| | Bobot nilai | 10 | 8 | 6 | 6 | 0 | 30 |
| Jumlah Keseluruhan Bobot Nilai | | 45 | 56 | 39 | | | 140 |

Sumber : Data Olahan 2024

OPTIMA (operation technology and management journal) 1. 3 (110-121).

Dari tabel 5 diatas, dapat dilihat jumlah skor keseluruhan terhadap variabel *Hukuman* adalah 140.

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 5 \times 9 = 225$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 9 = 45$$

$$\text{Interval Koefisien} = (225 - 45) / 5 = 36$$

Jadi nilai interval Koefisien adalah sebesar 36 Berarti

$$\text{Sangat Setuju} = 189 - 225$$

$$\text{Setuju} = 153 - 189$$

$$\text{Cukup Setuju} = 117 - 153$$

$$\text{Tidak Setuju} = 81 - 117$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 45 - 81$$

Berdasarkan hasil diatas, maka Variabel *Hukuman* yang diterapkan pada Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn. dapat disimpulkan cukup bermanfaat atau cukup berpengaruh pada karyawan Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn.

- Kinerja Karyawan

Tabel 6
Hasil Tanggapan Responden tentang Variabel Kinerja pada Karyawan di Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn

| No | Pernyataan | Kategori Jawaban (Skala Likert, 1-5) | | | | | Total Skor |
|----|---|--------------------------------------|-----------|----------|----------|----------|------------|
| | | SS (5) | S (4) | CS (3) | TS (2) | STS (1) | |
| 1 | Karyawan akan diberikan teguran secara lisan dari atasan ketika melakukan kesalahan | 7 | 2 | 0 | 0 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 35 | 8 | 0 | 0 | 0 | 43 |
| 2 | Karyawan diberikan surat teguran dari atasan ketika melakukan kesalahan kembali | 2 | 5 | 2 | 0 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 10 | 20 | 6 | 0 | 0 | 36 |
| 3 | Penerimaan Gaji ditunda ketika karyawan melakukan kesalahan | 6 | 1 | 2 | 0 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 30 | 4 | 6 | 0 | 0 | 40 |
| 4 | Pemotongan Gaji ketika karyawan melakukan kesalahan | 5 | 2 | 2 | 0 | 0 | |
| | Bobot Nilai | 25 | 8 | 6 | 0 | 0 | 39 |

| No | Pernyataan | Kategori Jawaban (Skala Likert, 1-5) | | | | | Total Skor |
|---------------------------------------|---|--------------------------------------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
| | | SS (5) | S (4) | CS (3) | TS (2) | STS (1) | |
| 5 | Pemecatan atau Pemutusan Hubungan kerja secara tidak terhormat jika melakukan kesalahan berat | 4 | 3 | 2 | 0 | 0 | |
| | Bobot nilai | 20 | 12 | 6 | 0 | 0 | 38 |
| Jumlah Keseluruhan Bobot Nilai | | 120 | 52 | 24 | | | 196 |

Dari tabel 5 diatas, dapat dilihat jumlah skor keseluruhan terhadap variabel Kinerja adalah 196.

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 5 \times 9 = 225$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 9 = 45$$

$$\text{Interval Koefisien} = (225 - 45) / 5 = 36$$

Jadi nilai interval Koefisien adalah sebesar 36 Berarti

$$\text{Sangat Setuju} = 189 - 225$$

$$\text{Setuju} = 153 - 189$$

$$\text{Cukup Setuju} = 117 - 153$$

$$\text{Tidak Setuju} = 81 - 117$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 45 - 81$$

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka variabel Kinerja yang ada pada Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn. dapat disimpulkan sangat bermanfaat atau berpengaruh pada karyawan Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn.

d. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat atau mengukur sampai mana pengaruh dari variabel Penghargaan (X1) dan Hukuman (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn. Untuk perhitungan nilai Regresi, Pengaruh dari Variabel Penghargaan (X1) dan Hukuman (X2) terhadap Kinerja Karyawan Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn menggunakan rumus seperti berikut :

$$Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + \epsilon$$

Dengan keterangan

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1 : Penghargaan

X2 : Hukuman

ϵ : Faktor lain-lain

Tabel 7
 Analisis Regresi Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -12.155 | 2.769 | | -4.390 | .005 | | |
| | Penghargaan | 1.983 | .266 | 1.104 | 7.466 | .000 | .209 | 4.786 |
| | Hukuman | -.128 | .141 | -.134 | -.907 | .399 | .209 | 4.786 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS Versi 26

Dari tabel diatas dapat dirumuskan persamaan yang menggambarkan antar hubungan pengaruh dari Penghargaan dan Hukuman terhadap kinerja karyawan di Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn seperti berikut:

$$Y = 2.769 + 0,266X_1 + 0,141X_2 + e$$

Berdasarkan Persamaan diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel bebas yaitu *Penghargaan* (X_1) dan *Hukuman* (X_2) mempunyai nilai positif yang berarti Jikalau nilai atau hasil dari variabel X naik maka hasil atau nilai variabel Y akan turut mengikuti dan akan berlaku sebaliknya. Dari kedua Variabel itu dapat diketahui Variabel *Penghargaan* (X_1) lebih mendominasi atau berpengaruh terhadap Variabel Kinerja (Y) dengan nilai 0,266 atau 26,6% dibandingkan dengan Variabel *Hukuman* (X_2) dengan nilai 0,141 atau 14,1 %.

- Uji t

Penggunaan Uji – t adalah untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terkait individual, kemudian juga untuk mengetahui pengaruh signifikan dari variabel terikat terhadap variabel bebas variabel bebas. untuk pengujianya sebagai berikut :

Tabel 8
 Hasil Uji t

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -12.155 | 2.769 | | -4.390 | .005 | | |
| | Penghargaan | 1.983 | .266 | 1.104 | 7.466 | .000 | .209 | 4.786 |
| | Hukuman | -.128 | .141 | -.134 | -.907 | .399 | .209 | 4.786 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 8 diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- *Penghargaan* (X_1) nilai $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa *Penghargaan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn
- *Hukuman* (X_2) nilai $\text{sig} = 0,399 > 0.05$, maka dapat diartikan bahwa secara parsial *hukuman* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil dari analisis deskriptif dan hasil analisis regresi berganda menyatakan bahwa Variabel Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn sedangkan variabel hukuman tidak.

b. Saran

Beberapa saran yang dapat direkomendasikan kepada Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn, sebagai berikut:

1. Bedasarkan hasil dari kesimpulan dan pembahasan, Variabel Penghargaan memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn perlu melakukan peninjauan ulang terkait pemberian Penghargaan yang ada untuk berfungsi lebih baik dan lebih maksimal.
2. Bedasarkan hasil dari kesimpulan dan pembahasan, Variabel Hukuman memberikan pengaruh yang tidak terlalu dominan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu Notaris dan PPAT Ghina Rossana, SE., SH., M.Kn sebaiknya memperbarui sistem pemberian atau penerapan Hukuman agar karyawan tetap patuh dan dapat bekerja dengan nyaman serta maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Agung Dwi N. (2015). Pengaruh Penghargaan dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Bussiness Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*.4(2).4-14.
<https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/download/100/96>
- Ahmad G., Edi. S., Mayyilisa, S., Muhammad, I. P., Rachmah, A., (2023) PENGARUH HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. *Jurnal Manajemen*, 31(1) 1-9.
<https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/download/862/675/>
- Astuti, W., S. Sjahruddin, H., Purnomo, S., (2018). Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Hasamitra Makassar. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*,31-46.

<https://files.osf.io/v1/resources/tp8qa/providers/osfstorage/5b86e8ceb57ff50016ec8c1a?direct=&mode=render>

- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Jhon Shields. 2016. Managing Employee Performance and Penghargaan, Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Novia, R., Syamsusiansyah,. Reni, C., Maya, R. S, dkk. (2021) *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
<https://etheses.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA%20KARYAWAN%202%20CETAK.pdf>
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., Suyaman, D. J. (2021). PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLENMORE AGUNG_NUSANTARA. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173-183. [PENGARUH PENGHARGAAN DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG | Jurnal Manajemen \(unpal.ac.id\)](https://unpal.ac.id/journal/index.php/unpal/article/view/16062/15568)
- Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Suak, R., Adolfina, Uhing, Y., (2017). PENGARUH PENGHARGAAN DAN PUNISMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUTANRAJA HOTEL AMURANG. *Jurnal EMBA* 5(2) 1050- 1059.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/16062/15568>