



**PENGARUH PENGHARGAAN, HUKUMAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

Oleh

Fajar Rakasiwi Syamsuddin¹, Nurdiyah², Saddam Husain Thamrin³

¹Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

²Fakultas Sains dan Teknologi Universitas terbuka

³Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka

Email: [1fajarraksiwi@gmail.com](mailto:fajarraksiwi@gmail.com)

Abstrak

The problem of this study is whether Reward, Punishment and Compensation affect the work motivation of employees at the Majene Regency Regional Personnel Agency. This study aims to measure the effect of Reward, Punishment and Compensation on employee work motivation using quantitative data if the data is in the form of numbers, or quantitative data that is evaluated (scoring). Data in the form of numbers or scores obtained using data collection tools, and the answers in the form of a series of scores or questions that are equated Based on the data that has been collected and hypothesis testing with multiple regression analysis has been carried out, the conclusion of this study is that Reward, Punishment and Compensation have a positive and significant effect on employee work motivation. The higher the award, the more the employee's work motivation will increase.

Keywords: Reward, Punishment, Compensation, Compensation

PENDAHULUAN

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya terbatas pada perusahaan swasta saja, tetapi juga memerlukan perhatian dari pemerintah khususnya instansi pemerintah seperti Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota. Hal ini didukung oleh Peraturan Daerah Kabupaten Magene Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Konfigurasi Perangkat Daerah. Badan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Magene menjalankan fungsi untuk mendukung operasional pemerintah di bidang pengembangan sumber daya manusia dan sumber daya manusia. Berdasarkan Keputusan Bupati Tahun 2016 Nomor 111 tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Sumber Daya Manusia, merupakan lembaga pendukung pemerintah dalam pengelolaan sumber daya manusia daerah.

Motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan kinerja. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kinerja manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan oleh Stooner dalam Notoatmojo (2009;115) "mendefinisikan motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang". Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang karyawan atau pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya yang secara otomatis kinerjanya akan meningkat. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan atau pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya alhasil kinerja yang dihasilkan juga tidak memuaskan.

Ada beberapa cara untuk memotivasi karyawan. Yaitu, memberikan penghargaan kepada karyawan ketika mereka mencapai tujuan mereka dan menghukum karyawan

ketika mereka bekerja dengan ceroboh. Kompensasi, hukuman, dan kompensasi merupakan dua istilah yang kontradiktif, namun saling berkaitan dan keduanya memotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Penghargaan, Hukuman dan Kompensasi sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui Penghargaan, Hukuman dan Kompensasi karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Penghargaan dan Punishment merupakan langkah nyata dalam rangka pembinaan pegawai agar lebih meningkatkan motivasi kerja (Destiani, 2019). Hal ini sejalan dengan pendapat Gitosudarmo (2000:226) yaitu salah satu dasar tujuan Penghargaan adalah memotivasi anggota organisasi, dan sejalan dengan pendapat Gitosudarmo dan Sudita (2000:236) yaitu Hukuman merupakan salah satu cara memotivasi anggota organisasi untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan.

Menurut M. Ngilim dalam purwanto (2006:186), Hukuman adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atau seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Dari pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, Hukuman adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika Penghargaan merupakan bentuk positif, maka Hukuman adalah sebagai bentuk yang negative. Pada dasarnya Hukuman dan Penghargaan memiliki tujuan yang sama yaitu memotivasi seseorang, termasuk memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

LANDASAN TEORI

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Abraham Maslow, perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi. Maslow merumuskan sebuah teori yang kemudian disebut dengan teori hierarki kebutuhan atau The Need Hierarchy Model".

Dalam teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan merupakan kebutuhan dasar seseorang yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal, udara, air, dll. Kebutuhan ini berhubungan dengan kelangsungan hidup dan pemeliharaan kehidupan manusia.

b. Kebutuhan Keselamatan

Kebutuhan ini juga penting bagi manusia. Semua orang menginginkan keamanan kerja, perlindungan terhadap bahaya, keamanan properti, dan lainnya.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini muncul dari masyarakat. Manusia merupakan makhluk sosial sehingga butuh untuk berinteraksi dengan manusia lain. Kebutuhan ini menjadi penting karena manusia pada hakikatnya tidak bisa hidup sendiri.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan untuk menghargai diri sendiri, pengakuan dan rasa hormat dari orang lain oleh orang lain.

e. Kebutuhan Aktualisasi

Kebutuhan ini adalah kebutuhan dari tatanan tertinggi dan kebutuhan ini ditemukan pada orang yang sebelumnya kebutuhannya dipenuhi. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk pelayanan sosial ataupun meditasi. Dengan cara aktualisasi diri, seseorang dianggap sudah lebih dihargai lagi.

Jika pekerja telah memenuhi beberapa kebutuhan yang lebih tinggi maka hal tersebut akan menentukan dalam motivasi kerja. Teori ini merupakan teori dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, kita dapat melihat dimana posisi karyawan tersebut berada, sehingga nantinya dapat diberikan bentuk motivasi yang tepat masing-masing karyawan, seperti pemberian Penghargaan terhadap kinerja yang dihasilkan.

Penghargaan

Menurut Sutrisno (2009:197) berpendapat bahwa Penghargaan atau

penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Pendapat lain yang dikemukakan oleh siagan (2008:253) Penghargaan merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian Penghargaan atau penghargaan merupakan salah satu cara atau metode untuk meningkatkan motivasi seorang pegawai agar bisa melakukan hal yang lebih baik dan berprestasi sehingga nanti akan mendapatkan balas jasa berupa penghargaan, baik berupa materi maupun non materi.

Sedangkan menurut Ivancevich dkk (2006), Penghargaan di bagi menjadi dua kelompok yaitu, penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic Penghargaans) dan penghargaan intrinsik (intrinsic Penghargaans). penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic Penghargaans), adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Sedangkan penghargaan intrinsik (intrinsic Penghargaans), adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. (rabbani, 2020).

Hukuman

Menurut Ivancevich, Konopakse dan Matteson (2006:226) Hukuman didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konskuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:130) Hukuman adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Hukuman dikatakan sebagai suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika Penghargaan merupakan bentuk positif, maka Hukuman sebagai bentuk negative, tetapi keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memotivasi pegawai agar kinerja pegawai lebih baik. Hukuman juga digunakan

sebagai bentuk motivasi untuk menghindari perilaku atau sikap yang melanggar peraturan.

Melalui Hukuman diharapkan seseorang atau kelompok yang melakukan kesalahan dapat menyadari perbuatannya, sehingga lebih berhati-hati dalam mengambil sebuah tindakan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) Hukuman merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Nawawi (2011:314). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Motivasi

Menurut Mulyas (2003:112), motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan Menurut G. R.



Terry, menjelaskan bahwa motivasi ialah sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2007:67) bahwa motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Stevanso (2010:89) menganggap bahwa motivasi adalah insentif, dorongan atau stimulus untuk bertindak, atau semua hal verbal, fisik, atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon. Motivasi tercermin bahwa orang yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan yang membuat orang bersemangat akan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga melakukan tindakan maupun cara-cara tertentu untuk membawahkan kearah tujuan yang optimal.

Dengan demikian, jelas bahwa motivasi selalu berhubungan dengan kebutuhan, keinginan, dan dorongan, sekaligus menjadi penyebab seorang pegawai berusaha mencapai tujuan tertentu, dan berperilaku memelihara dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa adanya kebutuhan yang harus terpenuhi membuat setiap individu memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. motivasi yang biasa diberikan kepada pegawai tidak hanya bersifat positif tetapi juga ada yang bersifat negative akan tetapi sifatnya mendukung atau memotivasi

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif apabila datanya berupa angka-angka, atau data kuantitatif yang dievaluasi (scoring). Data berupa angka atau skor yang diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data, dan jawabannya berupa

rangkaian skor atau pertanyaan yang dipersamakan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 118 orang. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Rumus ini pertama kali diperkenalkan oleh Slovin pada tahun 1960. Rumus slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel 33 minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang dipakai adalah analisis kuantitatif, untuk memperhitungkan dan memperkirakan secara kuantitatif dan beberapa faktor secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai. Untuk mengolah dan membahas data yang didapat dan menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program komputer *statistical product and service solution* (SPSS) for windows 23.00, karena dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan secara parsial maka dipilihlah teknik analisis linear berganda.

Metode Analisis Data

Metode analisis kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data dan kemudian digunakan untuk menganalisis dan mengelola data-data yang tersedia sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta yang diteliti.

Data yang ada, akan diolah dengan rumus sebagai berikut:

Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2015) Statistik deskriptif merupakan alat statistik yang berfungsi mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum dari data tersebut. Dalam statistic deskriptif antara lain

penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran dan melalui perhitungan rata-rata standar deviasi, perhitungan presentase.

Uji Validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ditujukan untuk mengukur seberapa nyata suatu pengujian atau instrumen. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor dengan menggunakan metode Product Moment Pearson Correlation.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah (tidak terdapat penyimpangan) serta distribusi normal, maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik, yaitu:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu dan residual atau variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal padahal secara statistik bias sebaliknya. Oleh sebab itu, dianjurkan untuk menguji normalitas data dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov (KS) yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H_0) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (H_a) untuk data berdistribusi tidak normal.

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas memiliki masalah multikolinieritas (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikolinieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan antara variabel bebas. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai tolerance dan VIF.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah alat uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SPRED). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada garis scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah

diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di standarizet.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Secara umum, menurut Gujarati dalam Ghozali (2006) analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Ghozali, 2013). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Penghargaan, Hukuman dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi. jika suatu koefisien regresi signifikan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (explanatory) secara individual dalam menerangkan variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap auditor yang bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene.

Tabel 1. Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

Nama KAP	Jumlah Responden	Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang diisi
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene	35	35	35

Sumber: Data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene, 2022

b. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, kedudukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene, dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	21	58,8 %
2	Wanita	14	41,2 %
Jumlah		35	100 %

Sumber : Data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene, 2022

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene dari 21 pegawai atau 58,8% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan wanita sebanyak 14 pegawai atau 41,2%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5. Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1	13	37,4%
2	S2	20	56,4%
3	S3	2	6,2%
Jumlah		34	100%

Sumber : Data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene, 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Majene, yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 13 pegawai atau 37,4% dari jumlah responden. Tingkat pendidikan S2 sebanyak 20 pegawai atau 56,4%. Sedangkan tingkat S3 sebanyak 2 pegawai atau 6,2%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6. Masa Kerja responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	5 >	26	74,3%
2	> 10	9	25,7%
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene, 2022

Tabel 6 menunjukkan sebagian besar pegawai bekerja selama 5 tahun kebawah, yaitu sebanyak 26 pegawai atau 74,3% dari jumlah responden. Sedangkan yang bekerja diatas 10 tahun yaitu sebanyak 9 pegawai atau 25,7%.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penghargaan, hukuman, kompensasi dan motivasi kerja pegawai. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan	35	34	50	41.91	3.476
Hukuman	35	44	55	50.20	4.556
Kompensasi	35	32	40	37.06	3.360
Motivasi Kerja Pegawai	35	32	40	36.29	3.232
Valid (listwise)	N 35				

Sumber : Data diolah, 2022

Dari output tabel diatas, dapat diketahui deskripsi data penelitian sebagai berikut :

- a. Penghargaan (X_1) dengan jumlah data (N) sebanyak 35, nilai minimum sebesar 34, nilai maximum sebesar 50, rata-rata jawaban 41,91 dan standar deviasi sebesar 3,476. Dengan melihat rata-rata yang berada pada range nilai minimum dan maximum, serta standar deviasi atau variasi sebaran data berada pada wilayah 34,76% maka variabel

penghargaan (X_1) dapat dikatakan berdistribusi normal.

- b. Hukuman (X_2) dengan jumlah data (N) sebanyak 35, nilai minimum sebesar 44, nilai maximum sebesar 55, rata-rata jawaban 50,20 dan standar deviasi sebesar 4,556. Dengan melihat rata-rata yang berada pada range nilai minimum dan maximum, serta standar deviasi atau variasi sebaran data berada pada wilayah 45,56% maka variabel hukuman (X_2) dapat dikatakan berdistribusi normal.
- c. Kompensasi (X_3) dengan jumlah data (N) sebanyak 35, nilai minimum sebesar 32, nilai maximum sebesar 40, rata-rata jawaban 37,06 dan standar deviasi sebesar 3,360. Dengan melihat rata-rata yang berada pada range nilai minimum dan maximum, serta standar deviasi atau variasi sebaran data berada pada wilayah 55,14% maka variabel kompensasi (X_3) dapat dikatakan berdistribusi normal.
- d. Motivasi kerja pegawai (Y) dengan jumlah data (N) sebanyak 35, nilai minimum sebesar 32, nilai maximum sebesar 40, rata-rata jawaban 36,29 dan standar deviasi sebesar 3,232. Dengan melihat rata-rata yang berada pada range nilai minimum dan maximum, serta standar deviasi atau variasi sebaran data berada pada wilayah 32,32% maka variabel motivasi kerja pegawai (Y) dapat dikatakan berdistribusi normal.

1) Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidak kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson corelation. Butir peranyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butiran Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0,533**	0,001	VALID
	X1.2	0,592**	0,000	VALID
	X1.3	0,686**	0,000	VALID
	X1.4	0,645**	0,000	VALID
	X1.5	0,573**	0,000	VALID
	X1.6	0,600**	0,000	VALID
	X1.7	0,602**	0,000	VALID
	X1.8	0,675**	0,000	VALID
	X1.9	0,527**	0,001	VALID
	X1.10	0,533**	0,001	VALID
X2	X2.1	0,578**	0,001	VALID
	X2.2	0,711**	0,000	VALID
	X2.3	0,652**	0,000	VALID
	X2.4	0,775**	0,000	VALID
	X2.5	0,711**	0,000	VALID
	X2.6	0,648**	0,000	VALID
	X2.7	0,853**	0,000	VALID
	X2.8	0,797**	0,000	VALID
	X2.9	0,578**	0,000	VALID
	X2.10	0,711**	0,000	VALID
	X2.11	0,652**	0,000	VALID
X3	X3.1	0,829**	0,000	VALID
	X3.2	0,906**	0,000	VALID
	X3.3	0,831**	0,000	VALID
	X3.4	0,804**	0,000	VALID
	X3.5	0,869**	0,000	VALID
	X3.6	0,895**	0,000	VALID
	X3.7	0,763**	0,000	VALID
	X3.8	0,859**	0,000	VALID
Y	Y1	0,857**	0,006	VALID
	Y2	0,721**	0,038	VALID
	Y3	0,767**	0,000	VALID
	Y4	0,697**	0,000	VALID
	Y5	0,737**	0,000	VALID
	Y6	0,875**	0,000	VALID
	Y7	0,839**	0,000	VALID
	Y8	0,785**	0,000	VALID

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa variabel penghargaan (X1), hukuman (X2), kompensasi (X3), dan motivasi kerja pegawai (Y). memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic

Cronbach Alpha dengan signifikasi yang digunakan lebih dari (>) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penghargaan (X ₁)	0,746	Reliabel
Hukuman (X ₂)	0,763	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,794	Reliabel
Motivasi Kerja Pegawai (Y)	0,786	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel penghargaan, hukuman, kompensasi, dan motivasi kerja pegawai mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah One-Sample Kolmogorov Smirnov Test, jika hasil penghitungannya melebihi alpha (0,05) maka dikatakan normal.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97621549
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,087
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
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.

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ lebih besar dari $0,05$ maka data tersebut disimpulkan terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dari nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (surjoyo,dkk,2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Penghargaan	.945	1.058
	Hukuman	.924	1.082
	Kompensasi	.881	1.134

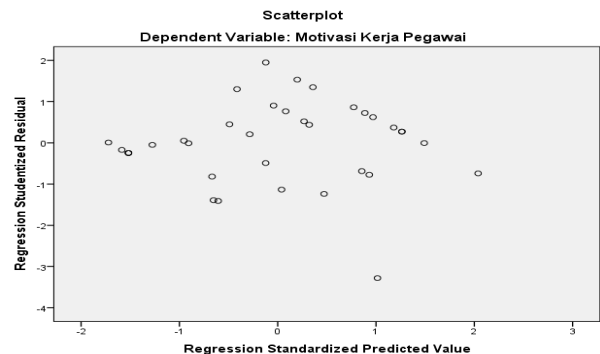
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai
 Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 11, terlihat bawa variabel penghargaan, hukuman, dan kompensasi memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak dapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah nilai dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat di deteksi dengan uji glejser bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan pada tingkat signifikan 0,05 terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas dalam regresi ini :

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah 2022



Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumber Y dan membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kualitas audit dengan variabel yang mempengaruhi yaitu skeptisme, profesionalisme dan tekanan klien.

c. Analisis Deskriptif

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasil secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 12. Model Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Beta	Sig.
	B				
1 (Constant)	-6.698		6.470		.035
Penghargaan	.509		.109	.548	.000
Hukuman	.207		.084	.292	.019
Kompensasi	.303		.117	.315	.014

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai
 Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 12 diatas, maka persamaan regresi yang berbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = -6,698 + 0,509 X_1 + 0,207 X_2 + 0,303 X_3 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah nilai -6,698 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (penghargaan, hukuman, dan kompensasi) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (motivasi kerja pegawai) sebesar -6,698 satuan.
- b) Koefisien regresi penghargaan (b₁) adalah 0,509 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,545 jika nilai variabel X₁ mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah natar variabel penghargaan yang di miliki pegawai dengan motivasi kerja pegawai, semakin tinggi penghargaan maka motivasi kerja pegawai yang dihasilkan semakin meningkat.
- c) Koefisien regresi hukuman (b₂) adalah 0,207 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,207 jika nilai variabel X₂ mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah natar variabel hukuman yang di miliki pegawai dengan motivasi kerja pegawai, semakin tinggi hukuman maka motivasi kerja pegawai yang dihasilkan semakin meningkat.
- d) Koefisien regresi kompensasi (b₃) adalah 0,303 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,303 jika nilai variabel X₃ mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah natar variabel kompensasi yang di miliki pegawai dengan motivasi kerja pegawai, semakin tinggi kompensasi maka motivasi kerja pegawai yang dihasilkan semakin meningkat.

- d. Uji Hipotesis
 - 1) Uji Signifikansi t

Uji sig-t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel penghargaan, hukuman, dan kompensasi terhadap variabel dependen motivasi kerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Uji Signifikansi t

Model	Coefficients ^a		Standard ized Coeffi cients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.698	6.470		-1.035	.309
Penghargaan	.509	.109	.548	4.672	.000
Hukuman	.207	.084	.292	2.465	.019
Kompensasi	.303	.117	.315	2.600	.014

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2021

a) Pengujian Pertama (X_1)

Tabel 13 menunjukkan bahwa variabel penghargaan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Nilai t yang bernilai 4.672 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (X_2)

Tabel 13 menunjukkan bahwa variabel hukuman memiliki tingkat signifikan sebesar 0,019 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa hukuman berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Nilai t yang bernilai 2.465 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

c) Pengujian Ketiga (X_3)

Tabel 13 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,014 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Nilai t yang bernilai 2.600 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai dan penelitian ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan maslow. Semakin tinggi penghargaan yang didapatkan pegawai maka motivasi kerja pegawai semakin meningkat.

Penghargaan yang diberikan instansi baik, faktor lain yang dapat menentukan kelangsungan hidup suatu instansi adalah pegawai yang mampu menerapkan kedisiplinan dengan baik. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas instansi. Karena pada dasarnya setiap instansi mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2009:197) berpendapat bahwa Penghargaan atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Pendapat lain yang dikemukakan oleh siagan (2008:253) Penghargaan



merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian Penghargaan atau penghargaan merupakan salah satu cara atau metode untuk meningkatkan motivasi seorang pegawai agar bisa melakukan hal yang lebih baik dan berprestasi sehingga nanti akan mendapatkan balas jasa berupa penghargaan, baik berupa materi maupun non materi.

Sedangkan menurut Ivancevich dkk (2006), Penghargaan di bagi menjadi dua kelompok yaitu, penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic Penghargaans) dan penghargaan intrinsik (intrinsic Penghargaans). penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic Penghargaans), adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Sedangkan penghargaan intrinsik (intrinsic Penghargaans), adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. (rabbani, 2020).

2. Pengaruh Hukuman terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini Hukuman berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai dan penelitian ini didukung oleh teori hierarki kebutuhan maslow. Semakin tinggi hukuman yang akan diberikan jika melakukan pelanggaran maka motivasi kerja pegawai semakin meningkat

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap pegawai yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada motivasi kinerja pegawai yang lebih profitabel dan profesional. Secara umum pemberian *punishment* pada pegawai bertujuan untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai sehingga tujuan instansi dapat tercapai, selain itu dengan adanya *punishment* pegawai akan merasa lebih

bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik.

Menurut Ivancevich, Konopakse dan Matteson (2006:226) Hukuman didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konskuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:130) Hukuman adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Hukuman dikatakan sebagai suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika Penghargaan merupakan bentuk positif, maka Hukuman sebagai bentuk negative, tetapi keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memotivasi pegawai agar kinerja pegawai lebih baik. Hukuman juga digunakan sebagai bentuk motivasi untuk menghindari perilaku atau sikap yang melanggar peraturan.

Melalui Hukuman diharapkan seseorang atau kelompok yang melakukan kesalahan dapat menyadari perbuatannya, sehingga lebih berhati-hati dalam mengambil sebuah tindakan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) Hukuman merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan penelitian ini didukung oleh teori hierarki

kebutuhan maslow. Semakin tinggi kompensasi yang dijanjikan maka motivasi kerja pegawai semakin meningkat

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pegawai merupakan asset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas perusahaan. Pegawai selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan perusahaan.

Proses imbalan atau kompensasi merupakan satu jalinan berbagai sub proses yang kompak dengan maksud untuk memberikan balas jasa pada pegawai bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Dalam motivasi materi yang dibahas adalah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berhubungan dengan arah perilaku dan kekuatan respons setelah pegawai memilih melakukan suatu tindakan tertentu dan ketahanan dari perilaku pegawai.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang

diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Nawawi (2011:314). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi penghargaan maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat
2. Hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi hukuman maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat

Saran

1. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene, diharapkan agar lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara mengoptimalkan implementasi sistem pemberian penghargaan dan kompensasi yang sesuai dan hukuman yang tegas bagi pegawai. Karena berdasarkan hasil dari penelitian ini



- terbukti bahwa penghargaan, hukuman, dan kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja ke arah yang positif.
2. Bagi pegawai sebaiknya lebih meningkatkan kemampuan yang ada agar lebih mampu menghadapi tugas yang sulit dan menantang demi kemajuan instansi
 3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu penghargaan, hukuman, kompensasi, dan motivasi kerja pegawai diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Selain itu juga diharapkan untuk menambahkan atau menguji variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, seperti komunikasi internal, budaya organisasi, karakteristik pemimpin, maupun variabel lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
- DAFTAR PUSTAKA**
- [1] Destiani, D. D. (2019). Pengaruh Penghargaan, Hukuman Dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Purwakarta. Bandung: Universitas Pasundan.
 - [2] Indah, P. P., Rahmawati, P. I., & Undiksha, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Penghargaan) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *JMPP*, 41-54.
 - [3] Alam, R., & Zakaria, J. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penghargaan, Hukuman Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pdam Kab. Majene. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 170-182.
 - [4] Alam, R., & Zakaria, J. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penghargaan, Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kab. Majene. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 170-182.
 - [5] Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Penghargaan, Hukuman Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia TBK). *Sustainable Tourism Industry For Economic Development*, 973-997.
 - [6] Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Investasi*, 42-61.
 - [7] Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 32-39.
 - [8] Majid, M. S. (2021, 01 17). Variabel Penelitian. Retrieved From Lab_Srk.Ub: https://Lab_Srk.Ub.Ac.Id/Id/Yang-Harus-Kamu-Ketahui-Tentang-Variabel-Penelitian/
 - [9] Nugraha, D. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Sumatera Utara, Medan: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
 - [10] Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Penghargaan. *Jurnal STIE Ekonomi (JEMI)*, 20-32.
 - [11] Rabbani, A. (2020, Oktober 31). Pengertian Penghargaan (Penghargaan), Fungsi, Tujuan, Jenis Syarat, Dan Sistemnya. Retrieved From Sosial79: <https://Www.Sosial79.Com/2020/10/Pengertian-Penghargaan-Penghargaan-Fungsi.Html>
 - [12] Riadi, M. (2020, 04 22). Hukuman Atau Hukuman (Pengertian, Tujuan, Bentuk Dan Prinsip). Retrieved From Kajianpustaka: <https://Www.Kajianpustaka.Com/2020/04/Hukuman-Atau-Hukuman-Pengertian-Tujuan-Bentuk-Dan-Prinsip.Html?M=1>



- [13] Riadi, M. (2020, 04 21). Penghargaan Atau Penghargaan (Pengertian, Tujuan, Jenis Dan Syarat). Retrieved From Kajianpustaka: <https://www.kajianpustaka.com/2020/04/penghargaan-atau-penghargaan-pengertian-tujuan-dan-syarat.html?M=1>
- [14] Siadari, C. (2020, 12 8). Pengertian Dan Jenis Penghargaan Menurut Para Ahli. Retrieved From Kumpulan Pengertian: <https://www.kumpulanpengertian.com/2020/12/pengertian-dan-jenis-penghargaan-menurut.html?M=1>
- [15] Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Penghargaan, Hukuman Dan Kompensasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 156-163.
- [16] Tariding, A. (2017). Pengaruh Sistem Penghargaan Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial. Makassar: UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA.
- [17] Tintaubah, E. J. (2019). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Supir Pada PT. Terang Bersama Zanesya Cabang Pekanbaru Menurut Tinjauan Ekonomi Syariah. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN