

## **Pengaruh Sanksi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mitra Mart Di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir**

**Yogi Maihendra, Wardoyo Jati Waseso, Akmal Rizqullah**

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

Email: Yogimaihendra13@gmail.com, Wardoyojati17@gmail.com,

arisqullah309@gmail.com

### **Abstrak**

**Tujuan-** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Mitra Mart di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir baik secara parsial maupun simultan. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja serta penundaan pemberian upah lembur kepada karyawan, hal ini terjadi tentu karena penerapan sanksi dan kompensasi yang belum optimal. **Metodologi Penelitian-** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 25 responden. Sumber data yaitu data primer, dan pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner) dan wawancara, analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji hipotesis (uji-t dan uji-F) dengan menggunakan *SPSS Versi 23*. **Hasil-** Dalam penelitian ini sanksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan sanksi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mitra Mart di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir. **Kontribusi Penelitian-** Kontribusi penelitian terhadap perusahaan dengan menilai kondisi perusahaan dilihat dari bagaimana penerapan serta pelaksanaan sanksi dan kompensasi di Mitra Mart di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir.

**Kata Kunci:** *Kinerja Karyawan, Kompensasi, Sanksi*

### **Abstract**

**Purpose** - This study aims to determine whether there is an effect of sanction and compensation on employee performance in Mitra Mart either partially or simultaneously. The problem in this research is that there are still employees who are late coming to work and delay in giving overtime pay to employees, this happens of course because the application of sanction and compensation is not optimal. **Research Methodology** - This research is a quantitative research. The sample used in this study were 25 respondents. The data source is primary data, and data collection used were questionnaires and interviews, the data analysis used was validity test, reliability test, descriptive analysis, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test, hypothesis test (test-t and test-f) by using *SPSS Versi 23*.

**Result** - In this study, sanctions have a partial effect on employee performance, compensation has a partial effect on employee performance. Simultaneously sanctions and compensation have an effect on employee performance in Mitra Mart in the village of Manggala Sakti Rokan Hilir Districts. **Research Contribution** - The contribution of research to the company is seen from how to application and implementation of sanctions and compensation in Mitra Mart in the village of Manggala Sakti Rokan Hilir Districts.

**Keywords:** *Employee performance, Compensation, Sanction.*

## **PENDAHULUAN**

Pada umumnya suatu organisasi dibentuk agar tercapainya tujuan yang telah disusun sebelumnya. Agar tercapai tujuan organisasi yang telah direncanakan, perusahaan perlu melakukan pemberdayaan untuk orang-orang yang berada di perusahaan itu guna meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Salah satunya melalui penerapan pemberian sanksi dan kompensasi terhadap karyawan.

Pemberian sanksi dan kompensasi kepada karyawan dapat memacu kualitas kerja karyawan serta menerapkan rasa amanah atas tugas yang telah diemban. Pemberian sanksi atas karyawan bertujuan untuk pemeliharaan peraturan dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap karyawan diharapkan mampu selesai dengan tuntas. Penerapan kompensasi terhadap karyawan diharapkan mampu menaikkan kinerja karyawan secara baik atas balas jasa atau upah yang diberi perusahaan.

Kinerja yaitu hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, promosi, gaji, sanksi dan kompensasi. Salah satu dari beberapa faktor tersebut ialah sanksi. Sanksi sangat berperan dalam pemeliharaan disiplin karyawan, dengan tingkat sanksi yang berat karyawan juga akan takut melanggar aturan-aturan di dalam perusahaan tersebut, sikap tidak disiplin karyawan juga akan terpelihara.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan yang bertujuan agar karyawan memberi umpan balik berupa prestasi kerja. Pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat berupa upah diluar gaji pokok, bonus, tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, pujian, dan pemberian balas jasa lainnya sesuai dengan pemberian perusahaan tersebut.

Setelah peneliti melakukan *pra-survey* terhadap beberapa karyawan di Mitra Mart terdapat beberapa sanksi yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya, seperti pemotongan gaji sebesar Rp.5.000 terhadap karyawan yang terlambat masuk lebih dari 10 menit, teguran dari atasan terhadap karyawan yang berbicara dengan karyawan lain saat jam kerja masih berlangsung, pemotongan gaji sebesar Rp.100.000 kepada karyawan yang berhalangan hadir namun tidak memiliki keterangan dan tidak melapor kepada atasan.

Pemberian kompensasi di Mitra Mart ini dapat berupa pemberian upah atau bonus berupa uang diluar gaji pokok ketika salah satu karyawan menggantikan pekerjaan karyawan yang sedang berhalangan hadir dan pemberian upah lembur sebesar Rp. 20.000. Disamping itu, tak jarang atasan memberikan pujian kepada karyawannya seperti ucapan terima kasih atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawannya.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sanksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mitra Mart di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir.”**

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan kesanggupan karyawan untuk melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah penting, karena dengan kinerja ini perusahaan akan mengetahui keahlian pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja.

### **Sanksi**

Sanksi merupakan suatu resiko yang tidak menyenangkan atau tidak diharapkan yang diberi oleh pimpinan terhadap tindakan yang dilakukan. Sanksi jika digunakan secara tepat dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan maksud lain sanksi sebaiknya diberi setelah melakukan perbandingan yang teliti. Sanksi yang diberikan oleh atasan dapat berupa komentar, turun jabatan, serta pemberhentian pekerjaan.

Pelaksanaan sanksi dalam hukum Islam diberikan Allah melalui kewenangan atas pelaksanaan sanksi itu kepada seorang khalifah atau pemimpin tunggal atas seluruh kaum muslimin dan wakil-wakilnya yaitu para qhadi atau hakim. Sanksi yang akan dijatuhkan pada pelaku kejahatan itu akan menggugurkan dosa dan siksaan di akhirat nanti pada si pelakunya.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah pengeluaran perusahaan. Perusahaan berharap agar kompensasi yang diberi kepada karyawan memperoleh umpan balik berupa prestasi kerja. Dalam Prinsip Islam, seorang pekerja yang mencurahkan jerih payah dan keringatnya tidak boleh dikurangi atau ditunda-tunda gaji atau upahnya. Rasulullah bersabda : “Barang siapa mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya”. Islam sangat melarang manusia memakan harta dengan cara yang batil. Mengupah karyawan semaunya, pada hal sebenarnya perusahaan mampu membayar lebih, ini merupakan kebatilan yang harus ditinggalkan.

### **Penelitian Terdahulu**

Rizki Ayu Pramesti, Sofia A. P. Sambul dan Wehelmina Rumawas, Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 9, No. 1, 2019).

Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani, Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa (Jurnal Of Applied Business Administration, Vol. 2, No. 2, 2018).

Muhammad Yasir Musa, Analisis penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT RAMADANA SALATIGA (Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2017).

Ita Solikhah, Trias Setyowati dan Abadi Sanosra, Pengaruh reward, punishment dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XIII (Persero) kebun jatirono kalibaru Banyuwangi (Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 2 No.1 , 2016).

Ruben Ponco Priyantono, Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia (Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 2, 2019).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien determinasi ( $R^2$ ), analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan instrument dalam mengumpulkan data.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Sanksi (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,574	Instrumen valid jika r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub> dengan n= 25. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r <sub>tabel</sub> = 0,3809	Valid
2	0,609		Valid
3	0,530		Valid
4	0,627		Valid
5	0,450		Valid
6	0,643		Valid
7	0,499		Valid
8	0,611		Valid

Berdasarkan tabel di atas butir angket untuk variabel sanksi dari pernyataan 1 sampai pernyataan 8 dinyatakan valid, karena r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,3809).

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,450	Instrumen valid jika r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub> dengan n= 25. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r <sub>tabel</sub> = 0,3809	Valid
2	0,637		Valid
3	0,548		Valid
4	0,403		Valid
5	0,483		Valid
6	0,794		Valid
7	0,489		Valid

Berdasarkan tabel di atas butir angket untuk variabel kompensasi dari pernyataan 1 sampai pernyataan 7 dinyatakan valid, karena r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,3809).

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,538	Instrumen valid jika r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub> dengan n= 25. Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r <sub>tabel</sub> = 0,3809	Valid
2	0,594		Valid
3	0,528		Valid
4	0,543		Valid
5	0,594		Valid
6	0,494		Valid
7	0,594		Valid

Berdasarkan tabel di atas butir angket untuk variabel kinerja dari pernyataan 1 sampai pernyataan 7 dinyatakan valid, karena r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,3809).

### Uji Reliabilitas

Uji reabilitas ialah suatu instrument pengumpulan data dikatakan realibel apabila pengukurannya konsisten dan akurat. (V. Wiratna Sujarweni, 2018). Adapun hasil uji reliabilitas yaitu:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	N Of Item	Keterangan
Sanksi	0,700	8	Reliabel
Kompensasi	0,624	7	Reliabel
Kinerja	0,611	7	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel sanksi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ )  $> 0,600$ , sehingga dapat dikatakan bahwa butir angket sanksi, kompensasi dan kinerja adalah reliable.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini meliputi analisis atas rata-rata, nilai minimum dan nilai maksimum dari setiap variabel yang di uji. Dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean
Sanksi	25	29	40	36.00
Kompensasi	25	28	35	32.36
Kinerja	25	28	35	32.04
Valid N (listwise)	25			

Dari tabel analisis deskriptif di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata sanksi adalah 36,00, kompensasi adalah 32,36 dan kinerja 32,04, dengan nilai terendah untuk sanksi yaitu 29, kompensasi 28 dan kinerja 28. Untuk nilai tertinggi sanksi sebesar 40, kompensasi 35 dan kinerja 35.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliansyah Noor, 2016). Berikut ini merupakan hasil uji normalitas:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal	Mean	.0000000
Parameter	Std. Deviation	1.68924472
$S_{a,b}$		
Most	Absolute	.168
Extreme	Positive	.085
Differences	Negative	-.168
Test Statistic		.168
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 <sup>c</sup>

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil uji normalitas (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,066  $> 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*.

### Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dikatakan linear apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ . (Nur Asnawi, 2011). Berikut ini merupakan hasil uji linearitas:

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Sanksi (X<sub>1</sub>)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Sanksi	Between Groups	(Combined)	59.918	7	8.560	3.231	.023
		Linearity	35.955	1	35.955	13.570	.002
		Deviation from Linearity	23.963	6	3.994	1.507	.235
Within Groups			45.042	17	2.650		
Total			104.960	24			

Hasil uji linearitas sanksi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di atas yang menyatakan bahwa signifikan *linearity* sebesar  $0,002 < 0,05$ . Maka antara variabel sanksi dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	74.270	7	10.610	5.877	.001
		Linearity	36.877	1	36.877	20.427	.005
		Deviation from Linearity	37.392	6	6.232	3.452	.208
Within Groups			30.690	17	1.805		
Total			104.960	24			

Hasil uji linearitas kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di atas yang menyatakan bahwa signifikan *linearity* sebesar  $0,005 < 0,05$ . Maka antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.574	5.161		1.274	.216		
	Sanksi	.339	.119	.441	2.851	.009	.899	1.113
	Kompensasi	.410	.140	.452	2.922	.008	.899	1.113

Nilai *tolerance* untuk variabel sanksi dan kompensasi adalah 0,899. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel tersebut > 0,05. Berdasarkan penilaian dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebasnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Berikut ini hasil uji heterokedastisitas:

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Sanksi	Kompensasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Sanksi	Correlation Coefficient	1.000	.513**	.068
		Sig. (2-tailed)	.	.009	.748
		N	25	25	25
Kompensasi	Kompensasi	Correlation Coefficient	.513**	1.000	-.031
		Sig. (2-tailed)	.009	.	.882
		N	25	25	25
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.068	-.031	1.000
		Sig. (2-tailed)	.748	.882	.
		N	25	25	25

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai korelasi antara variabel sanksi dan kompensasi memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. (Mudrajad Kuncoro, 2013) Berikut ini hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.526	.483	1.503

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai  $R^2$  (*R Square*) atau nilai  $X_1$  dan  $X_2$  dalam menjelaskan atau memprediksi kinerja karyawan pada Mitra Mart yaitu sebesar 0,483 atau 48,3%. Sedangkan sisanya yaitu 51,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.574	5.161		1.274	.216
	Sanksi	.339	.119	.441	2.851	.009
	Kompensasi	.410	.140	.452	2.922	.008

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) bernilai positif sebesar 6,574 menunjukkan bahwa jika sanksi dan kompensasi dianggap konstan atau nilainya 0, maka kinerja karyawan di Mitra Mart adalah sebesar 6,574 satuan.

### Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Signifikan digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil uji-t:

**Tabel 11. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.574	5.161		1.274	.216
	Sanksi	.339	.119	.441	2.851	.009
	Kompensasi	.410	.140	.452	2.922	.008

Dari hasil uji-t di atas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel sanksi dan kompensasi  $> t_{tabel}$ , jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.249	2	27.625	12.226	.000 <sup>b</sup>
	Residual	49.711	22	2.260		
	Total	104.960	24			

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,226 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,44. Sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,226 > 3,44$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sanksi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Mitra Mart di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir.

### Pembahasan

Secara parsial sanksi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terlihat pada nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,851 > 2,07387$ ). Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori Sinambela yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja dengan disiplin kerja (sanksi).. Apabila ditelaah sebenarnya sanksi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Secara parsial kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terlihat pada nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,922 > 2,07387$ ). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bambang Nugroho bahwa pemberian kompensasi bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F), diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,226 > 3,44$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Singodimenjo dalam buku Sutrisno, yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dan sanksi dapat mempengaruhi tegaknya kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

### KESIMPULAN

Terdapat pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan di Mitra Mart di Desa Manggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,851 > 2,07387$ ). Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Mitra Mart di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,922 > 2,07387$ ). Terdapat pengaruh sanksi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan . Hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,226 > 3,44$ ).

### DAFTAR PUSTAKA

- Duwi Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.  
E. Saefuddin Mubarak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.

- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indah. 14 juli 2021. *Karyawan Mitra Mart* [wawancara]
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliansyah Noor. 2016. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mudrajad Kuncoro. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Nur Asnawi dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press.
- Rima. 14 juli 2021. *Karyawan Mitra Mart* [wawancara]
- Rodi Syafrizal. 2019. "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada PT.INALUM)". *Jurnal At-Tawassuth*, Vol. 4 No. 2.
- Rini Apriyani. 2017. "Sistem Sanksi Dalam Hukum Islam,". *Journal Of Islamic Law Studies*, Edisi 7.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tedi Rusman. 2015. *Statistika Penelitian Aplikasinya dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- V. Wiratna Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.