

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Vroom (1964) merupakan pencetus pertama dari Teori Pengharapan, Vroom mengatakan bahwa “seorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapannya dari pekerjaan tersebut”. Kemudian, Vroom mengatakan teori ini dilandasi pada tiga komponen utama, yaitu:<sup>24</sup>

a. Harapan atau *expectancy*

Merupakan suatu kesempatan yang tersedia dan akan terjadi karena perilaku seseorang.

b. Pertautan atau *instrumentality*

Yaitu kemungkinan terbesar jika bekerja secara efektif akan terpenuhi keinginan dan kebutuhan yang diharapkan oleh seseorang.

c. Valensi atau *vallency*

Merupakan sesuatu yang mencerminkan referensi-referensi pribadi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Teori Pengharapan ini mengatakan karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan baik, jika mereka yakin dengan prestasinya. Karyawan akan mengharapkan suatu imbalan yang cukup besar seperti kenaikan gaji, kenaikan jabatan atau pangkat, mendapatkan insentif, mendapatkan bonus, mendapatkan fasilitas dan lainnya. Tentu saja untuk mendapatkan imbalan tersebut karyawan harus bekerja dengan

---

<sup>24</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Depok: Rajawali Pers, 2012). hlm 286

giat, tekun dan baik. Karena dengan imbalan inilah menjadi stimulus (pendorong) dalam bekerja.

## **B. Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Masram dan Mu'ah dalam Furtasan Ali Yusuf dan Budi Ilham Maliki, kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>25</sup>

Veithzal menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk dapat menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>26</sup>

Menurut Porter dan Lawler mengatakan prestasi kerja atau kinerja adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja

---

<sup>25</sup> Furtasan Ali Yusuf dan Budi Ilham Maliki, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif*, (Depok: Rajawali Pers, 2020). hlm 169

<sup>26</sup> Yanti Komala Sari, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Dumai”. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VI, No. 2, 2014. hlm 121

merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.<sup>27</sup>

Allah SWT berfirman dalam Al-Quran Surah An-Nahl ayat 97, yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً  
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: *Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.[839] Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.(Qs. An-Nahl 16:97)*<sup>28</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa janji Allah Ta'ala bagi orang-orang yang mengerjakan amal shalih, yaitu amal yang mengikuti Al-Quran dan sunnah Nabi-Nya, Muhammad, baik itu laki-laki maupun perempuan yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Amal tersebut sudah disyariatkan dari Allah, yaitu Dia akan memberinya kehidupan yang baik di dunia dan akan memberikan balasan di akhirat dengan balasan yang lebih baik. kehidupan yang baik itu mencukupkan seluruh bentuk ketenangan, apapun wujudnya.<sup>29</sup>

Karyawan bekerja memberikan waktu dan tenaganya untuk perusahaan tempatnya bekerja, memberikan segala kemampuan yang dimilikinya agar dapat

<sup>27</sup> Sutarto Wijono, *Psikologi Industri Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm 77

<sup>28</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah & Tajwid*, (Jawa Barat: Sygma, 2014), hlm 278

<sup>29</sup> Abdullah Bin Muhammad.Bin Abdurahman Bin Ishaq Al-Sheikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5*, (Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'I, 2003), hlm 103

mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan salah satu hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Imam Muslim yang berbunyi, yaitu:

حَدِيثُ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَعَدْوَةٌ فِي سَبِيلِ  
اللَّهِ أَوْ رَوْحَةٌ خَيْرٌ مِنَ الدُّنْيَا وَمَا فِيهَا

Diriwayatkan dari Anas bin Malik, katanya: *Rasulullah bersabda: “Sesungguhnya keluar berjuang di jalan Allah pagi atau petang adalah lebih baik dari dunia dan isinya”*. 1117 (HR. Sahih Bukhari & Muslim)<sup>30</sup>

Mitchell dalam Priyono berpendapat bahwa suatu kinerja dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, antara lain:<sup>31</sup>

- a) Kinerja menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu, contohnya rata-rata pukulan
- b) Kinerja dapat menunjukkan perilaku yang tidak sama yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi, contohnya kehadiran.
- c) Kinerja dapat menunjukkan perolehan-perolehan (*outcomes*) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan-tindakan tertentu, contohnya penjualan.
- d) Kinerja bisa diartikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat-sifat golongan perilaku yang spesifik, contohnya ketegasan dan keramahan.
- e) Kinerja bisa diartikan sebagai hasil perilaku kelompok dari pada perilaku individu, contohnya seperti kemenangan pemain.

<sup>30</sup> Al Lu'lu wal Marjan, “*Sahih Bukhari Muslim*”, Cet-20, (Bandung: Jabal, 2020). hlm 351

<sup>31</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2010). hlm

## 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Masram dan Mu'ah dalam Furtasan dan Budi, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:<sup>32</sup>

- a. Efektivitas dan efisiensi
- b. Wewenang (otoritas)
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

## 2. Indikator Kinerja

Menurut teori Robert L. Mathis dan Jhon H Jackson dalam penelitian yang dilakukan oleh Fresthi Nurdiana Dihan dan Faizal Hidayat, kinerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:<sup>33</sup>

- a. Kuantitas

Kuantitas merupakan suatu jumlah yang harus dapat dicapai atau diselesaikan yang diukur dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan

- b. Kualitas

Kualitas kerja karyawan diukur dengan tingkat seberapa baik karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan ketelitian dan keandalannya.

---

<sup>32</sup> Furtasan Ali Yusuf dan Budi Ilham Maliki, *Op.Cit.* hlm 172

<sup>33</sup> Fresthi Nurdiana Dihan dan Faizal Hidayat, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Diwaroeng Spesial Sambal Yogyakarta", *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, Vol 11, No.1. 2020, hlm 15

c. Kemampuan Bekerjasama

Kinerja Karyawan dapat dilihat dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja baik sesama divisi atau dengan bagian divisi lain dan dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal.

d. Ketepatan

Ketepatan karyawan saat bekerja secara konsisten baik waktu atau syarat yang telah ditetapkan dengan tingkatan aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

e. Kehadiran

Kehadiran merupakan waktu adanya karyawan pada saat jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti datang tepat waktu saat bekerja, pulang kerja, izin kerja maupun tanpa keterangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **C. Sistem *Reward***

Sistem *reward* didefinisikan sebagai bentuk kompensasi atau imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, yang mana *reward* tersebut dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung.<sup>34</sup>

Menurut Sudarmo dan Sudita *reward* merupakan hadiah, imbalan dan pengakuan atas sesuatu dan menguntungkan bagi perusahaan. Menurut Mulyadi dan Johny, *reward* berbasis kinerja dapat mendorong karyawan mengubah

---

<sup>34</sup> Burhanudin Yusuf dan M.Nur Rianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Depok: Rajawali Press, 2015). hlm 238

kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Dengan demikian *reward* merupakan semua bentuk return financial maupun non financial yang diterima karyawan karena jasa yang diberikan ke perusahaan.<sup>35</sup>

*Reward* atau kompensasi merupakan imbalan jasa (kontraprestasi) yang diberikan kepada karyawan karena sudah memberikan sumbangsih untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Selama sistem *reward* berhubungan dengan kepentingan perusahaan. Program *reward* dirancang untuk:<sup>36</sup>

- 1) Untuk menarik pekerja yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam organisasi.
- 2) Untuk memacu pekerja agar dapat menunjukkan prestasinya yang bernilai tinggi
- 3) Untuk menjaga prestasi pekerja selama kurun waktu yang panjang.

*Reward* (penghargaan) telah dikemukakan dalam Al-Qur'an Surah Al Imran ayat 148, yang berbunyi:

فَإِنَّهُمْ لَمِنَ الَّذِينَ يَرْضَوْنَ ثَوَابَ اللَّهِ وَحَسَنَّ ثَوَابَ الْآخِرَةِ وَاللَّهُ يَجِبُ  
الْمُحْسِنِينَ ۝١٤٨

Artinya: Karena itu Allah memberikan kepada mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. dan Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebaikan. [150] Pahala dunia dapat berupa kemenangan-

---

<sup>35</sup> Dewi Liana, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating", *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, Vol.14, No.1, 2014. hlm 84

<sup>36</sup> Komaruddin, *Pengantar Manajemen Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Press, 1994). hlm 164

*kemenangan, memperoleh harta rampasan, pujian-pujian dan lain-lain.*  
(Q.S Al-Imran 3: 148)<sup>37</sup>

Ayat di atas menjelaskan tentang sambutan Allah atas permohonan mereka, yang tulus berdoa, optimis kepada pertolongan Allah bersungguh-sungguh berjuang dan taat kepada Allah dan Rasul. Oleh karena itu Allah menghadihkan mereka pahala di dunia, yang berupa kemenangan, rezeki yang cukup, batin yang tenang dan juga pahala yang baik di akhirat, yaitu surga.<sup>38</sup>

Reward juga dijelaskan pada Surah An-Nissa ayat 134, yang berbunyi:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا فَعِنْدَ اللَّهِ ثَوَابُ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَكَانَ  
اللَّهُ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: *Barang siapa yang menghendaki pahala di dunia saja (maka ia merugi), karena di sisi Allah ada pahala dunia dan akhirat. dan Allah Maha mendengar lagi Maha melihat.*(Q.S An-Nissa 4:134)<sup>39</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa di sisi Allah terdapat pahala di dunia dan akhirat, jika umat manusia meminta kepada Allah, maka Allah akan memberi dan mencukupkan.<sup>40</sup> Allah dapat memberi keduanya bagi orang-orang yang perhatiannya bertujuan untuk mencari ridha Allah, karena adanya ucapan dan perbuatan, maka kalimat penutup ayat ini menyebutkan dua sifat Allah yaitu, *Allah Maha Mendengar* setiap ucapan dan *Allah Maha Melihat* segala sesuatu.<sup>41</sup>

<sup>37</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah & Tajwid*, (Jawa Barat: Sygma, 2014), hlm 68

<sup>38</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian AL-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2009), hlm 239

<sup>39</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah & Tajwid*, (Jawa Barat: Sygma, 2014), hlm 99

<sup>40</sup> Abdullah Bin Muhammad.Bin Abdurahman Bin Ishaq Al-Sheikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*, (Bogor: Pustaka Imam Syafi'i, 2003), hlm 425

<sup>41</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian AL-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2009), hlm 614

## 1. Bentuk Reward

Menurut Rivai dalam Mangarissan Sinaga, menjelaskan bahwa bentuk dari *reward* dibedakan atas:<sup>42</sup>

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. *Fringe Benefit* atau *reward* tidak langsung, yaitu berupa fasilitas-fasilitas, seperti tunjangan, uang pensiun, asuransi, liburan, dan lain-lain.

## 2. Fungsi dan Tujuan Sistem *Reward*

Pemberian *reward* (kompensasi) dalam suatu perusahaan dapat berfungsi sebagai berikut:<sup>43</sup>

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan giat dan baik.

- b. Pengumuman sumber daya manusia secara efisien dan efektif.

Adanya pemberian *reward* kepada karyawan membawa keterkaitan bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga para pekerja dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem *reward* dapat membantu stabilitas perusahaan dan menghidupkan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

---

<sup>42</sup> Mangarissan Sinaga, Tesis: “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soeloeng Laoet Medan”, (Medan: Sekolah Pascasarjana USU, 2008). hlm 34

<sup>43</sup> Baharuddin Yusuf dan M.Nur Rianto Al Arif, *Op.Cit.* hlm 241

Pemberian *reward* (penghargaan) dalam suatu perusahaan bertujuan untuk:<sup>44</sup>

- a. Sebagai pemenuhan kebutuhan dan keinginan para pekerja atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
- b. Memotivasi supaya karyawan bekerja lebih giat.
- c. Menyatakan bahwa perusahaan mengalami kemajuan dan mempunyai keunggulan.
- d. Memberikan penghargaan (*reward*) dan memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawannya, atau adanya keseimbangan antara *input* yang karyawan berikan kepada perusahaan dengan *output*.

### 3. Indikator Sistem *Reward*

Terdapat dua tipe *reward*, yaitu *reward* ekstrinsik (*extrinsic reward*) dan *reward* intrinsik (*intrinsic reward*).

#### a. Sistem *reward* ekstrinsik

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, penghargaan (*reward*) ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang memiliki sifat eksternal atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan. Penghargaan eksternal terdiri dari:<sup>45</sup>

##### 1) Upah dan gaji

Merupakan *reward* ekstrinsik yang utama, yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah melaksanakan kewajibannya dalam bekerja.

---

<sup>44</sup> Furtasan Ali Yusuf dan Budi Ilham Maliki, *Op.Cit.* hlm 197

<sup>45</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2015). hlm 311

## 2) Jaminan sosial

Merupakan *reward* tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Jaminan sosial dalam perusahaan salah satunya program pensiun, asuransi kesehatan, liburan dan lainnya.

### b. Sistem *reward* intrinsik

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Wibowo menyebutkan bahwa *reward* (penghargaan) intrinsik merupakan komponen dari pekerjaan itu sendiri. Penghargaan intrinsic terdiri dari:<sup>46</sup>

#### 1) Penyelesaian pekerjaan

Merupakan kemampuan untuk memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan itu sendiri. Dapat menjadi kesempatan untuk bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diterima.

#### 2) Prestasi

Merupakan *reward* yang diperoleh dari tercapainya tujuan, baik itu pencapaian target maupun penyelesaian tugas secara tepat waktu yang kemudian mendapatkan apresiasi.

## **D. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dikatakan memiliki disiplin kerja jika karyawan konsekuen, konsisten,

---

<sup>46</sup> *Ibid*, hlm 312

taat, dan bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.<sup>47</sup>

Menurut Farisi, Irnawati, dan Fahmi menjelaskan bahwa, disiplin menunjukkan sikap hormat karyawan terhadap peraturan perusahaan. Dengan demikian karyawan yang bersikap patuh dan hormat terhadap aturan perusahaan memiliki disiplin kerja yang tinggi, sebaliknya jika karyawan tidak patuh dan taat pada peraturan perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang rendah.<sup>48</sup>

Selain mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, seorang karyawan juga harus dapat menjaga ketaatan dalam beribadah dan amanah dari seseorang. Jika karyawan tersebut bisa menjaga amanah dan taat dalam beribadah, maka karyawan tersebut telah menerapkan kedisiplinan dan bertanggung jawab atas tugasnya. Disiplin tertuang dalam Surah An-Nisa ayat 59, yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِن نُّنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada

<sup>47</sup> Veithzal Rivai Zaniel, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 599

<sup>48</sup> Salman Farisi, Irnawati, dan Fahmi, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, 2020, hlm 21

*Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". (Q.S An-Nisa 4:59)<sup>49</sup>*

Pada ayat diatas menyebutkan ketetapan kewajiban taat pada perintah Allah dan Rasul, Abu Dawud meriwayatkan dari Abdulallah bin Umar bahwa Rasulullah bersabda: “Dengar dan taat adalah kewajiban seorang muslim, maka suka atau tidak suka, selama tidak diperintah berbuat maksiat. Jika diperintahkan berbuat maksiat, maka tidak ada kewajiban mendngarkan dan taat.” (Dikeluarkan oleh al-Bukhari dan Muslim dalam hadist Yahya al-Qathhan).<sup>50</sup>

## **1. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Disiplin kerja terbagi dalam 4 bentuk, yaitu:<sup>51</sup>

- a. Disiplin Retribusi (*Retribusi Discipline*), yaitu suatu usaha untuk menghukum karyawan yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu suatu bentuk usaha untuk membantu karyawan mengoreksi dan memperbaiki perilakunya yang kurang tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu suatu bentuk usaha untuk memberikan perlindungan hak-hak dasar individu yang melakukan tindakan kedisiplinan.

---

<sup>49</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah & Tajwid*, (Jawa Barat: Sygma, 2014), hlm 87

<sup>50</sup> Abdullah Bin Muhammad.Bin Abdurahman Bin Ishaq Al-Sheikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*, (Bogor: Pustaka Imam Syafi'I, 2003), hlm 338

<sup>51</sup> Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorina S, “Pengaruh Penghargaan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, Vol. 18, No.1, 2020. hlm 70

- d. Perspektif Utilitarian (*Perspective Utilitarian*), yaitu suatu bentuk usaha yang berfokus pada konsekuensi tindakan disiplin yang negatif yang dapat menjadi berlebihan.

## 2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut teori Singodimejo dalam penelitian yang dilakukan oleh Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorina S, serta Menurut Ardiansyah dan Wasilawati dalam penelitian yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono. Untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

- a. Waktu

Sebuah standar waktu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab.

- b. Tata Tertib

Merupakan tata tertib yang dibuat oleh perusahaan yang mana aturan ini harus dipatuhi oleh karyawan. Aturan tata tertib ini biasanya meliputi cara berpakaian, menjaga kebersihan lingkungan kerja, dan tingkah laku (etika) di tempat kerja.<sup>52</sup>

- c. Kepatuhan terhadap aturan perusahaan

Merupakan suatu aturan yang dibuat oleh perusahaan yang harus dipatuhi oleh karyawannya agar dapat memberikan kedisiplinan dan pengaruh kepada karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>52</sup> *Ibid*, hlm 73

d. Tanggung Jawab

Kedisiplinan karyawan terlihat dari tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diterimanya, yang menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi.<sup>53</sup>

### E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu akan diuraikan secara ringkas oleh penulis, karena penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu. Meskipun ruang penelitian hamper sama namun periode waktu, dan alat analisis yang digunakan berbeda. Maka terdapat banyak hal yang tidak sama sehingga dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti        | Judul   | Hasil Penelitian   |
|----|-----------------|---|--|
| 1  | Jufrizen (2018) | Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan peran motivasi kerja mempengaruhi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. dan motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. |

<sup>53</sup> Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, 2015, hlm 173

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| 2 | Vallery G.E Nompo dan Marinda H.Ch Pandowo (2020)   | Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> , <i>punishment</i> , dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  |
| 3 | Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan   | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan. Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. |
| 4 | Suwanto (2019)                                      | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan                       | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.   |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| 5 | Kustiadi Basuki, Gery Adhes Saputra (2017)            | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan DiModerasi Oleh Disiplin Kerja (Studi Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara sistem <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan positif dan tidak signifikan. Sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan <i>moderating effect</i> disiplin kerja atas pengaruh sistem <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa moderasi disiplin kerja memperlemah sistem <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorian S (2020)         | Pengaruh Penghargaan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya                                  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan yang artinya disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya.   |
| 7 | Jeli Nata Liyas, Reza Primadi (2017)                  | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.  |
| 8 | Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015) | Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan   | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.   |

|     |   |   |  |
|-----|---|---|--|
| 9   | Yanti Komala Sari (2014)                  | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai                                     | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.  |
| 10. | Aidil Saga Prabu. Dwie Tri Jayanti (2016) | Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.  |
| 11. | Aulia Nelizulfa (2018)                    | Pengaruh motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |

|     |  |  |   |
|-----|--|--|---|
| 12. | Hening Widi Oetomo dan Susanti (2012)                                  | Penerapan Disiplin kerja Sebagai Variabel Moderasi Hubungan Antara Pemberian Kompensasi                              | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan penghargaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. pemberian kompensasi secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel penghargaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penerapan disiplin kerja memoderasi hubungan antara pemberian kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. |
| 13. | Florabela Munico de Araujo, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana (2019) | Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan                               | Hasil penelitian ini menunjukkan sistem <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem <i>reward</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.   |
| 14  | Harisoni (2019)  | Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan.  |

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen, dengan penelitian yang berjudul peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh

kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis data MRA (*Moderating Regression Analysis*). Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 4,323 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai koefisien 3,168 dan nilai signifikan 0,002. Dengan demikian bahwa karyawan di PT. Razza Prima Trafo telah mampu menyadari pentingnya pemberian kompensasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mencapai target yang diinginkan, dan juga karyawan telah mampu menyadari pentingnya disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>54</sup>

Menurut Vallery G.E Nampo dan Marinda H.Ch Pandowo, dengan penelitian tentang pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan analisis linear berganda. Menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $2,246 > t$  tabel  $2,028$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,03 < 0,05$  dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $3,308 > t$  tabel  $2,028$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian jika *reward* naik maka kinerja karyawan akan

---

<sup>54</sup> Jufrizen, "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2018, hlm 422

naik juga. Dan jika disiplin kerja dijalankan dengan baik maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>55</sup>

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Farisi, Irnawati, dan Fahmi dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, dengan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,128 > t tabel, dan nilai signifikansi sebesar  $0,038 < 0,05$ . Dan disiplin kerja berpengaruh dan tidak signifikan dengan nilai t hitung sebesar  $0,289 < 2,000$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,773 > 0,05$ .<sup>56</sup>

Menurut Suwanto dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan, dengan teknik analisis data menggunakan regresi linear. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 51,101 dan > F tabel sebesar 2,70 dan nilai signifikan < 0,05. Dan secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>57</sup>

Menurut Kustiadi dan Gerry Adhes Saputra, dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem *Reward* terhadap Kinerja

---

<sup>55</sup> Varelly G.E Nampo dan Marinda H.Ch Pandowo, "Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado", *Jurnal EMBA*, Vol.8, No.4, 2020. hlm 295

<sup>56</sup> Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Humaniora*, Vol.4, No.1, 2020. Hlm 30

<sup>57</sup> Suwanto, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan", *JENIUS*, Vol.3, No.1, 2019. Hlm 16

Karyawan dimoderasi Oleh Disiplin Kerja di PT. Mitra Inovasi Gemilang di Jakarta. Menggunakan metode analisis data *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. Dan hasil penelitian ini menunjukkan hubungan antara sistem *reward* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan, dengan nilai *original sample* = 0,194, *T Statistic* = 1,649 < 1,96 dan *P Value* = 0,100 > 0,05. Sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai *original sampel* = 0,615, *T Statistic* = 4,476 > 1,96 dan *P Value* = 0,000 < 0,05. Untuk *moderating effect* disiplin kerja atas pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil positif dan tidak signifikan, dengan hasil nilai *original sample* = 0,213, *T Statistic* = 1,721 < 1,96 dan *P Value* = 0,086 > 0,05.<sup>58</sup>

Menurut Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorina S, dalam penelitian tentang pengaruh Penghargaan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menggunakan metode analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel penghargaan memiliki nilai t hitung sebesar 2,093 > t tabel 2,004 dengan nilai signifikan sebesar 0,041 < 0,05 yang artinya penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja menunjukkan hasil nilai t hitung 2,89 > t tabel

---

<sup>58</sup> Kustiadi Basuki dan Gehry Adhes Saputra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimoderasi Disiplin Kerja", *Jurnal Media Manajemen Jasa*, Vol.4, No.1, 2017, hlm 102-103

2,004 dengan nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$  yang artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>59</sup>

Dalam penelitian Jeli Nata Ilyas dan Reza Primadi yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu. Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah metode regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu t hitung sebesar  $10,770 > t$  tabel sebesar 2,023 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .<sup>60</sup>

Menurut Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, dalam penelitian yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Cabang Malang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menemukan teknik bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kota Malang, dengan nilai t hitung sebesar  $4,165 > t$  tabel 1,684 dan nilai signifikan 0,00. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.<sup>61</sup>

Menurut Yanti Komala Sari, dalam penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. Penelitian ini menggunakan metode survey

---

<sup>59</sup> Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorina S, "Pengaruh Penghargaan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN Syariah (Persero) Surabaya", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Growth*, Vol.18, No.1, 2020, hlm 79-80

<sup>60</sup> Jeli Nata Ilyas dan Reza Primadi, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat", *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol.2, No.1, 2017, hlm 23

<sup>61</sup> Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan", *JMK*, Vol.17, No.2, 2015, hlm 138-143

penjelasan, analisis data menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat dari  $t$  hitung  $0,4533 < t$  tabel  $1,66$  dan nilai signifikan  $0,652 > 0,05$ . Dalam hal ini faktor yang meliputi mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif dan tanggung jawab dalam bekerja dan tugas serta tingkat absensi belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.<sup>62</sup>

Menurut Aidil Saga Prabu, Dewie Tri Wijayanti dengan penelitian berjudul Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian penghargaan kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.<sup>63</sup>

Menurut Aulia Nelizulfa dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian ini

---

<sup>62</sup> Yanti Komala Sari, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai", *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VI, No. 2, 2014, hlm 123-125

<sup>63</sup> Adil Saga Prabu, Dewie Tri Wijayanti, " Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)", *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.5, No.2, 2016, hlm 110-112

menunjukkan bahwa, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,034 < 2,024$ ) dengan nilai signifikan  $0,308 > 0,05$ ). Dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dilihat dari  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $-0,342 < 2,024$ ) dengan nilai signifikan  $0,734 > 0,05$ . Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dilihat dari  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $-2,829 < -2,024$ ) dengan nilai signifikan  $0,008 < 0,05$ . Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung  $2,710 > t$  tabel  $2,024$  dengan nilai signifikan  $0,010 < 0,05$ .<sup>64</sup>

Menurut Hening Widi Oetomo dan Susanti, dalam penelitiannya yang berjudul Penerapan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis regresi moderating, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan penghargaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan uji F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pemberian Kompensasi secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji  $t$  sebesar  $0,229 > 0,05$ . Pemberian penghargaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar  $0,01 < 0,05$ . Dan penerapan disiplin kerja memoderasi hubungan antara pekerjaan pemberian kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Aulia Nelizulfa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar", *Publikasi Ilmiah*, 2008, hlm 6-8

<sup>65</sup> Hening Widi Oetomo dan Susanti, "Penerapan Disiplin Kerja Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja", *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga (JEBA)*, Vol. 22, No.1, 2012, hlm 74-77

Menurut Florbela Monico de Araujo, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana, dalam penelitian yang berjudul Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)*, hasil penelitian ini menunjukkan sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem *reward* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>66</sup>

Penelitian yang dilakukan Harsoni dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar  $9,662 > t$  tabel  $2,01174$  dan nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$ . *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar  $2,602 > t$  tabel  $2,01174$  dan nilai signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$ . Secara simultan variabel *reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar  $4,712 > F$  tabel  $3,20$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .<sup>67</sup>

## **F. Kerangka Pemikiran**

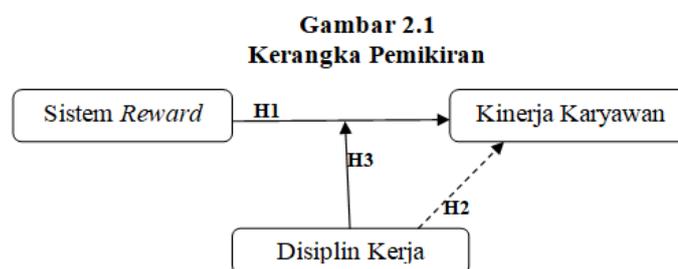
Penjelasan Mengenai pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi, dapat dilihat secara singkat

---

<sup>66</sup>Florbela Monico de Araujo, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana, "Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol.8, No.1, 2019, hlm 50-53

<sup>67</sup> Harisoni, Skripsi: "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan", ( Medan: Universitas Medan Area,2019), hlm 66

melalui kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran yang dibuat berupa skema untuk lebih menjelaskan mengenai hubungan antar variabel independen, dependen, dan variabel moderasi. Berdasarkan perumusan masalah diatas yang diteliti dalam penelitian ini dikemukakan dalam kerangka pemikiran yang dapat dilihat di bawah ini



*Sumber: Dikembangkan dalam penelitian, 2021*

## G. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dapat dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat disimpulkan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.<sup>68</sup>

### 1. Pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorina S, bahwa dalam penelitiannya penghargaan (*reward*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Syariah Surabaya. Dapat

<sup>68</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 63

disimpulkan bahwa hasil ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan penghargaan maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya, jika penghargaan menurun maka kinerja karyawan juga dapat menurun.<sup>69</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan Harsoni, menunjukkan bahwa *reward* memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung = 9,662 >  $t$  tabel = 2,01174 dan nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$ . Dengan demikian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>70</sup>

Berdasarkan analisis di atas maka dapat disimpulkan hipotesisnya sebagai berikut:

**H1 = Sistem *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Ilyas dan Reza Primadi, menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 10,770 dan nilai  $t$  tabel sebesar 2,023 yang berarti nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel, dengan demikian terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>71</sup>

Berdasarkan analisis di atas maka dapat disimpulkan hipotesisnya sebagai berikut:

**H2 = Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

---

<sup>69</sup> Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorina S, “Pengaruh, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt.BTPN Syariah (Persero) Surabaya”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, Vol.18, No.1, 2020, hlm 82

<sup>70</sup> Harisoni, Skripsi: “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perum Perumnas Regional 1 Medan”, ( Medan: Universitas Medan Area,2019), hlm 66

<sup>71</sup> Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi., *Loc.Cit*

### 3. Pengaruh moderasi disiplin kerja terhadap hubungan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan

Dari penelitian yang dilakukan oleh Kustiadi Basuki dan Gery Adhes Saputra menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *original sample* = 0,613, *T statistic* = 4,476 > 1,96, *P Value* = 0,000 < 0,05. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>72</sup>

Menurut Hening Widi Oetomo dan Susanti, dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa penerapan disiplin kerja memoderasi hubungan antara pemberian kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.<sup>73</sup>

Berdasarkan analisis di atas, maka hipotesisnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

**H3 = Disiplin Kerja memoderasi pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja karyawan.**

**Tabel 2.2**  
**Rekapitulasi Hipotesis**

| <b>Hipotesis</b> |  |
|------------------|--|
| <b>H1</b>        | <b>= Sistem <i>Reward</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</b>             |
| <b>H2</b>        | <b>= Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</b>                   |
| <b>H3</b>        | <b>= Disiplin Kerja Memoderasi Pengaruh Sistem <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan</b> |

<sup>72</sup> Kustiadi Basuki dan Gery Adhes Saputra, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Disiplin Kerja (Studi Pada PT. Mitra Inovasi Gemilang)," *Jurnal Media Manajemen Jasa*, Vol.4, No.1, 2017, hlm 102

<sup>73</sup> Hening Widi Oetomo dan Susanti, "Penerapan Disiplin Kerja Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Pemberian Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga (JEBA)*, Vol.,22, No.1, 2012, hlm 77