

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan (*Expectancy Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Victor H. Vroom, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu :

1. Harapan (*Expectancy*), adalah sesuatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (*Valence*), adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai / martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.
3. Pertautan (*Instrumentality*), adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama atau terbaik.

Ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri dari individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuatu sengan tujuan. Ekspektansi merupakan salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena dengan adanya usaha

yang keras tersebut, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan tujuan. Dalam teori ini disebutkan bahwa seseorang akan memaksimalkan usaha dan meminimalkan segala yang menghalangi pencapaian hasil maksimal. Teori ekspektansi berasumsi bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus orang yang bersangkutan dan juga pemahaman seseorang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut.

Ekspektansi menekankan pada hasil yang akan dicapai. Hasil yang diinginkan dipengaruhi oleh

tujuan pribadi seseorang dalam mencakup kebutuhan. Dalam teori ini, seseorang akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan akhirnya.¹

B. *Reward*

A. *Pengertian Reward*

Reward atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilaksanakan baik berbentuk *finansial* maupun *non finansial*.²

Menurut Nawawi *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi

¹ Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2 Mei 2010

² Eka Wilda Faida, SKM, M.Kes, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*, (Sidoarjo: Indomesia Pustaka, 2019), hlm 60

dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.³

Nugroho mengemukakan *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.⁴

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah pemberian balas jasa/penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja keras mereka yang telah melewati target yang ditetapkan perusahaan. Pemberian *reward* diperusahaan guna untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja.⁵

³ Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjha Mada University Press, 2011), hlm 319

⁴ Drs. Bintoro, M.T & Drs. Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm179

⁵ Neni Triana Siregar & Suryalena, *Pengaruh Ppenilaian Kinerja Karyawan dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengarian*, JOM FISIP Vol.4 No.2, Oktober 2017, hlm 4

B. Jenis-jenis *Reward*

Reward yang diberikan kepada karyawan secara umum dibagi menjadi tiga, yaitu :

- a. *Reward* dalam bentuk finansial tunai. Artinya, diterima langsung oleh karyawan secara umum seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. *Reward* seperti ini diberikan dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, jaminan asuransi, dan sejenisnya.
- c. *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan *reward* seperti ini adalah kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor dan fasilitas yang diharapkan karyawan. Seperti komputer, jaringan

internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, dan sejenisnya.⁶

C. Tujuan dan Faktor Pemberian *Reward*

Ivancevich dan Matteson mengemukakan beberapa fungsi *reward* (penghargaan), yakni :

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- c. Mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.⁷

Beberapa perusahaan secara umum pemberian *reward* kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, yaitu :⁸

⁶ Eka Wilda Faida, SKM, M.Kes, *Manajemen Sumber...*, hlm 60

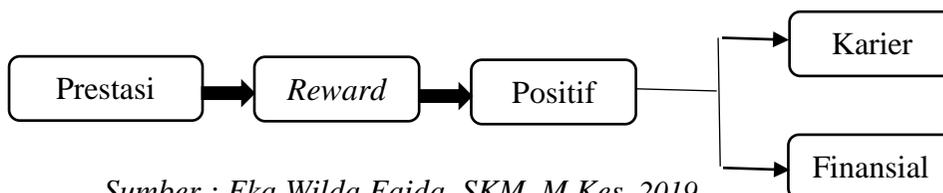
⁷ Jhon, M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara, 2006) hlm, 226

⁸ Eka Wilda Faida, SKM, M.Kes, *Manajemen Sumber...*, hlm 60

- a. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seseorang karyawan.
- b. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
- c. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk *reward* lainnya secara tepat waktu.
- d. Sebagai penjelasan kepada pihak *stakeholders*' bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
- e. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

Bagi seorang karyawan perlu melihat bagaimana sebenarnya dampak positif *reward* bagi karir dan finansial dapat kita lihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1.1
Dampak Positif *Reward* Pada Karier dan Finansial
Karyawan



Sumber : Eka Wilda Faida, SKM, M.Kes, 2019

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa ketika seorang karyawan berprestasi atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mendapatkan *reward* dari perusahaan. *Reward* yang diterima oleh karyawan akan berdampak positif bagi kariernya dan berdampak positif bagi finansial karyawan berupa materi yang semakin meningkat.

D. Dimensi *Reward*

Menurut Ivancevich dan Matteson dimensi *reward* terbagi menjadi dua yaitu:

- a. *Reward* Ektrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut, seperti :⁹

⁹ Ivance, Konopaske dan Matteso, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, ahli bahasa gina gania, Jakarta: Erlangga, 2006. Hlm 226-227

- 1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pemikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.
- 2) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- 3) Bonus/intensif adalah tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi/perusahaan.
- 4) Penghargaan interpersonal atau biasa disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk

mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

5) Promosi adalah manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

b. *Reward* Intrinstik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, seperti :¹⁰

1) Penyelesaian adalah kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang sangat penting. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang suatu bentuk penghargaan pada diri sendiri.

¹⁰ Vaithzhal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009, hlm. 171

- 2) Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
- 3) Otonomi merupakan sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan karyawan melakukan apa yang terbaik dan diberikan dalam situasi tertentu.¹¹

C. Punishment

1. Pengertian *Punishment*

Punishment dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia hukuman adalah sanksi sebagaimana yang ditelakan kepada orang yang melanggar undang-

¹¹ Koencoro, Galih Dwi, Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja. Skripsi Universitas Brawijaya, 2013, hlm 2

undang dan sebagainya.¹² Menurut Sudirman *punishment* adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman

Mangkunegara mengemukakan *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berkala dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.¹³

Dari beberapa pendapat diatas, *punishment* 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 *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan

¹² WJS. Poerwodaminto, *Kamus Umum Besar Bahasa Indoensia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), hlm 364

¹³ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 130.

bijak bisa menjadi alat pemicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.¹⁴

2. Tujuan Pemberian *Punishment*

Punishment merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif, tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian *punishment* yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto MP yakni sebagai berikut :

a. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan oleh seorang karyawan.

b. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan sebagai membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.

¹⁴ Ruslan Mas'ud, LCA, dkk, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*, hlm 3

c. Teori Perlindungan

Hukuman ini untuk melindungi masyarakat dari perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat terlindungi dari kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

d. Teori Ganti Rugi

Hukuman ini untuk mengganti kerugian yang telah di derita akibat dari kejahatan atau pelanggaran itu.

e. Teori Menakut-nakuti

Hukuman ini untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.¹⁵

¹⁵ Purwanto, Ngalim, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remadja Karya, 1993), hlm 238

3. Indikator *Punishment*

Dalam jurnal Kevin Tankuman, pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Beberapa indikator *punishment*, yaitu :

- a. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Jika dalam suatu perusahaan karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan *punishment* nya.

- b. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.

Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

- c. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan jika memantau para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.¹⁶

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris di sebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.¹⁷

Mangkunegara mengemukakan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

¹⁶ <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9245>.
Diakses pada 18 Febuari 2020, pukul 15:25

¹⁷ Dr. Mahendro Sumardjo, M.M., QIA & Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M., QWP, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*, (Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia, 2018), hlm 193

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸

Menurut Rivai dan Bassri kinerja karyawan adalah hasil dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.¹⁹

2. Karakteristik Kinerja

Menurut Cascio karakteristik kinerja adalah sebagai berikut :

a. Relevan

Relevan mempunyai makna, terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasni, dan terdapat kaitannya yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui

¹⁸ Mangkunegara, AP, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm 67

¹⁹ Sopiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018) hlm 350

analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.

b. Sensitivitas

Berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.

c. Realibilitas

Dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian dengan kata lain sekalipun instrument tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda untuk menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama.

d. Akseptabilitas

Berarti pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.

e. Praktis

Berarti instrument penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.²⁰

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Kompensasi Individu

Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan

²⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.1 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm 355

baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kinerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

c. Lingkungan Organisasi

Dalam lingkungan organisasi, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.²¹

²¹ Dr. Mahendro & Donni Juni, *Manajemen Pengembangan*,... hlm 195

4. Dimensi Kinerja

Menurut Kasmir, Robbins dimensi kinerja terbagi menjadi tiga yaitu:

a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas dihasilkan oleh seseorang. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target.

c. Ketepatan Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan

waktu tersebut maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.²²

E. Penelitian Terdahulu

Dibawah ini merupakan penelitian terdahulu tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

1. Penelitian yang dilakukan Galih Dwi Koencoro, Mochammad Al Musadieg dan Heru Suilo (2011) dengan judul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT INKA (Persero) Madiun)”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi parsial pada variabel *Reward* Karyawan (X_1) sebesar 37,6%. Nilai koefisien determinasi parsial variabel *Punishment* Karyawan (X_2) sebesar 15,3%. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,548 menunjukkan bahwa variabel *Reward* Karyawan (X_1),

²² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2016) hlm 208

dan *Punishment* Karyawan (X_2), secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,8%.²³

2. Penelitian yang dilakukan Ade Vici Purnama (2015) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya”. Dari hasil penelitian bahwa *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP 8 Surabaya dan sedangkan *Punishment* tidak berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP 8 Surabaya.²⁴
3. Penelitian yang dilakukan Ruslan Mas’ud, LCA, dkk (1945) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai Dinas

²³ Penelitian yang dilakukan Galih Dwi Koencoro, Mochmamad Al Musadieg dan Heru Susilo (2011), *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT INKA (Persero) Madiun}*. Skripsi Universitas Brawijaya.

²⁴ Ade Vici Purnama (2015), *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indoensia Persero DOAP 8 Surabaya*. Skripsi Universeitas Wijaya Putra Surabaya.

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur”.

Dari hasil penelitian bahwa *Reward* (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sedangkan *Punishment* (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).²⁵

4. Penelitian yang dilakukan Gusti Ayu Awandini (2018) dengan judul “Pengaruh *Reward*, *Punishment*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang”. Dari hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara *reward* dengan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,897 < 2,056$) dengan signifikansi $0,3378 > 0,05$. Sedangkan *Punishment* diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Punishment* dengan kinerja

²⁵ Ruslan Mas’ud, LCA, dkk (1945), *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*, E-Jurnal Ekonomi

karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,223 < 2,056$) dengan signifikansi $0,232 > 0,05$.²⁶

5. Penelitian yang dilakukan Silfia Febrianti, dkk (2014) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk Area Mikro Jombang)”. Dari hasil penelitian ini bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panin Bank Tbl. Area Mikro Jombang.²⁷
6. Penelitian yang dilakukan Elsa Erkapina (2017) dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah

²⁶ Gusti Ayu Awandini (2018), *Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang*. Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang.

²⁷ Silfia Febrianti, dkk (2014), *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 12 No. 1 Juli 2014.

Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang”. Dari hasil penelitian ini bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Sedangkan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kenaikan *punishment* akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan.²⁸

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Galih Dwi Koencoro, Mochammad Al Musadieq dan Heru Susilo (2011)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan {Survei Pada Karyawan PT INKA (Persero) Madiun	Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,548 menunjukkan bahwa variabel <i>Reward</i> Karyawan (X_1) dan <i>Punishment</i> Karyawan (X_2), secara simultan memberikan kontribusi	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode linier berganda	Perbedaannya adalah dalam penelitian ini tidak menggunakan <i>proportion adestratified random sampling</i> dalam pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik <i>sampling jenuh</i> .

²⁸ Elsa Erkapiana (2017), *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*. Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang.

			terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)		
2.	Ade Vici Purnama (2015)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya	Dari hasil penelitian ini bahwa <i>Reward</i> berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP 8 Surabaya, sedangkan <i>Punishment</i> tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP 8 Surabaya	Persamaannya adalah sama-sama menyebarkan kuesioner dalam melakukan penelitian	Perbedaannya adalah objek penelitian yang berbeda, yaitu pada PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya
3.	Ruslan Mas'ud, LCA, dkk (1945)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur	Hasil dari penelitian bahwa <i>Reward</i> (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan <i>Punishment</i> berpengaruh (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode linier berganda	Perbedaannya adalah objek penelitian yaitu Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur
4.	Gusti Ayu Awandini (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank	Dari hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara <i>reward</i> dengan kinerja karyawan di PT. Bank	Persamaannya adalah sama-sama meneliti faktor yang berkaitan dengan kinerja	Perbedaannya adalah variabel dependen dalam penelitian terdahulu ialah

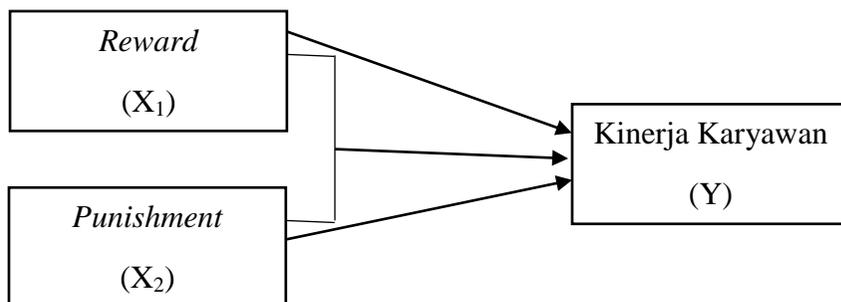
		Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang	Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,897 < 2,056) dengan signifikansi 0,3378 > 0,05. Sedangkan <i>Punishment</i> diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara <i>Punishment</i> dengan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,223 < 2,056) dengan signifikansi 0,232 > 0,05		motivasi
5.	Silfia Febrianti, dkk (2014)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk Area Mikro Jombang)	Dari hasil penelitian ini bahwa <i>Reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.	Persamaannya adalah sama-sama menyebarkan kuesioner dalam melakukan penelitian	Perbedaannya adalah penelitian terdahulu terdapat variabel Motivasi Kinerja.

6.	Elsa Erkapina (2017)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang	Dari hasil penelitian ini bahwa <i>Reward</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Sedangkan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan <i>punishment</i> akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan	Persamaannya adalah sama-sama meneliti variable <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	Perbedaannya adalah tempat objek penelitian
----	----------------------	--	--	---	---

Sumber : Galih Dwi Koencoro, dkk (2011), Ade Vici Purnama (2015), Ruslan Mas'us, LCA, (1945), Gusti Ayu Awandini (2018), Silfian Febrianti, dkk (2014), Elsa Erkapina (2017)

F. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada kerangka berpikir sebagai berikut :



Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah Palembang. Serta variabel X mana yang paling berpengaruh kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

G. Pengembangan Hipotesis

1. *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu Gusti Ayu Awandani dengan judul “Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang”. *Reward* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

Menurut Ajila dan Abiola dalam Fareed et al, *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan karena dapat meningkatkan efisiensi dan keefektifan mereka dalam bekerja.²⁹

Berdasarkan uraian tersebut maka didapat ialah :

H1 : *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu Elsa Erkapiana dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang”. Dari hasil

²⁹ Benedictus Ricky Gumawang Jati, *Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*, diakses dari <http://digilib.unila.ac.id>, pada tanggal 24 Februari 2020 Pukul 09.38

penelitian didapatkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka yang didapat ialah :

H2 : *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu Ruslan Mas'ud. LCA, dkk, yang berjudul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur". Bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 31,532 dengan taraf

signifikan 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_a diterima H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan uraian tersebut maka yang didapat ialah :

H3 : *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

