

BAB II

KAJIAN TEOROTIS

2.1 *Reward*

2.1.1 Pengertian *Reward*

Pengertian *Reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Istilah *reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. Setiap organisasi menggunakan berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya *reward* yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan

Ansory (2018:301) Dalam kamus bahasa Inggris, *reward* diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Pengertian *reward* secara umum biasa diartikan sebagai hadiah yang diberikan atau didapatkan dengan mudah, misalnya kuis. Pengertian pemberian *reward* dalam pendidikan atau metode pembelajaran dimaksudkan sebagai sebuah penghargaan yang didapatkan melalui usaha keras seorang anak melalui belajar, baik melalui kelompok maupun individu yang menghasilkan prestasi belajar. Penghargaan atas prestasi anak biasa diberikan dalam bentuk materi dan non materi yang masing-masing sebagai bentuk motivasi positif. Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki, yakni mengikuti peraturan sekolah yang sudah ditentukan. Penghargaan tidak selalu bisa dijadikan sebagai motivasi, karena penghargaan untuk suatu pekerjaan tertentu, mungkin tidak akan menarik bagi orang yang tidak senang dengan pekerjaan tersebut. Dalam dunia pendidikan, *reward* diarahkan

pada sebuah penghargaan terhadap anak yang dapat meraih prestasi sehingga *reward* tersebut bisa memberikan motivasi untuk lebih baik lagi.

Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari program *reward* adalah sebagai berikut:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi

Sedangkan Menurut Fahmi (2017:64) *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Sedangkan Menurut Rosyid (2018:7) *Reward* merupakan salah satu cara guru dalam mengapresiasi siswa atas perbuatannya yang patut dipuji. Menurut Mulyasa, *Reward* adalah respon terhadap sesuatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut.

Sedangkan Menurut Suharsimi Arikonto (2016:7) , *Reward* Merupakan suatu yang disenangin dan digemari oleh anak-anak yang diberikan kepada siapa yang dapat memenuhi harapan yakni mencapai tujuan yang ditentukan atau bahkan yakni mencapai tujuan yang di tentukan atau bahkan mampu melebihinya.

Ngalim Purwanto (2018:57) jugak berpendapat bahwa *Reward* adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaan-pekerjaan mendapat penghargaan.

Dan adapun Menurut Kadarisman dalam Savitri *et al* (2016) *reward* adalah semua bentuk return baik finansial atau non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. *Reward* atau

penghargaan mencakup faktor yang disediakan oleh perseroan (organisasi) untuk pegawai sebagai bagian dari kontrak psikologis”

2.1.2 Bentuk *Reward* yang diberikan kepada Pegawai

Ada Berberapa Bentuk *Reward* yang di Berikan Instansi Kepada Pegawai yang Baik dan Amanah dalam Menjakankan Tugasnya.

Menurut Fahmi (2017:64) *Reward* atau kompensasi yang di berikan kepada seorang pegawai secara umum dibagi menjadi 3 pilihan, yaitu :

1. *Reward* dalam bentuk *financial*

Tunai ini diterima langsung oleh pegawai seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai atau transfer ke rekening pegawai dan bias di ambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang di terapkan perusahaan.

2. *Reward Financial* Bentuk Tunjangan

Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, dan lainnya.

3. *Reward* dalam bentuk non *financial*.

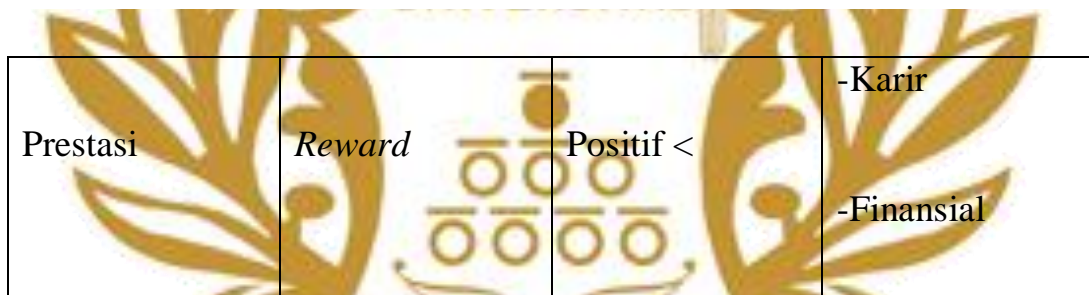
Penerima *reward* dalam bentuk non financial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruang kantor yang sesuai harapan pegawai. seperti komputer yang lengkap, toilet bersih, pecahanya yang terang dan sebagainya.

2.1.3 Tujuan dan Dampak pemberian *Reward*

Bagi perusahaan secara umum pembahasan *Reward* kepada pegawai memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh pegawai tersebut, dan Menurut Irham Fahmi (2016:65) yaitu:

- a. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
- b. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditanda tangani.
- c. Untuk menggariskan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *Reward* dan berbagai bentuk *reward* lainnya secara tepat waktu.
- d. Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholders' bahwa perusahaan mampu menjalankan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
- e. Mampu menaikkan reputasi 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 *financial* dapat kita lihat pada gambar di bawah ini.



1.1.4 Macam-macam *Reward*

Reward Merupakan Penghargaan *Reward* merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dapat diartikan pula sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan. Sebagai faktor pemicu keberhasilan suatu perusahaan, pemberian penghargaan (*reward*) memegang peranan penting. Seringkali dalam proses dalam mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak tepat waktu atau kurang berhasil dilaksanakan. Dengan adanya *reward* bagi karyawan yang konsisten dan berhasil mencapai target

yang telah diberikan, maka akan memacu karyawan tersebut untuk berbuat lebih baik lagi bagi organisasinya.

Sedangkan Menurut Irawanti (2016) *Reward* dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

1. Reward intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu :

Penyelesaian (Completion)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.

Pencapaian (Achievement)

Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

Otonomi (Autonomy)

Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi Pertumbuhan pribadi (Personal growth) Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

2. *Reward* ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan). Baik reward intrinsik maupun reward ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu:

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- c. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- d. Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
- e. Bersaing dalam keunggulan kompetitif
- f. Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- g. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

Jadi *reward* juga berarti ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam bentuk positif disebut reward, sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut punishment.

Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafka. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi

yang diterima atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat

2.1.5 Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman dalam Saputra *et al* (2017) adapun yang dimaksud dengan indikator reward (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Upah
2. Gaji
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Penghargaan Interpersonal

2.2 Pengertian *Punishment*

Punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Dalam hal menjaga dan meningkatkan kualitas SDM perusahaan, perlu dijaga konsistensi perencanaan dengan pemberian reward serta punishment yang jelas bagi satuan kerja atau individu. Sama halnya seperti reward, pemberian punishment sebagai faktor pemicu keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan daya saing juga memegang peranan yang penting.

Menurut Fahmi dalam Savitri *et al* (2016) berpendapat bahwa punishment ialah “sanksi yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Punishment diberikan ketika tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Maka kesimpulannya bahwa indikator dalam menilai punishment adalah teguran berupa lisan, teguran berupa tertulis, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan dan PHK terhadap karyawan”

Ansory (2018:301) Kata punishment berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Sedangkan menurut M. Ngalim Purwanto, punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Menurut Ngalim Purwanto, punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atas sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Hukuman juga dapat diartikan pemberian sesuatu yang tidak menyenangkan, karena seseorang tidak melakukan apa yang diharapkan. Pemberian hukuman akan membuat seseorang menjadi kapok dan tidak akan mengulangi yang serupa lagi. Punishment merupakan siksaan atas perilaku yang telah diperbuat. Menurut Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, punishment atau hukuman merupakan suatu perbuatan, di mana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, baik dari segi kejasmanian maupun dari segi kerohanian karena orang lain itu mempunyai kelemahan bila dibandingkan dengan diri kita.

Sedangkan menurut Fahmi (2017:68) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Mangkunegara dalam Suak *et al* 2017 Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Rosyid (2018:9) Punishment adalah menghadirkan sebuah situasi yang tidak menyenangkan atau situasi yang ingin dihindari untuk menurunkan tingkah laku yang berpengaruh dalam mengubah perilaku seseorang. Selain itu menurut Malik fadjar *punishment* adalah alat pendidikan yang mengakibatkan penderitaan bagi siswa yang do hukum yang mengandung motivasi sehingga siswa yang bersangkutan berusaha untuk dapat selalu memenuhi tugas-tugas belajarnya agar terhindar hukuman.

Sedangkan menurut Suparmi (2019) Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Saputra *et al*, (2017), punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Dalam Anwar & Duniya (2016) dikatakan jika reward adalah suatu bentuk yang positif, maka punishment adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila punishment diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya Punishment / hukuman merupakan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. Punishment atau hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa indikator dalam menilai punishment adalah teguran lisan, teguran tertulis, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan PHK Pegawai.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Suryadilaga (2016) berpendapat bahwa “Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” Shoimin dalam Tafsil (2019) mengartikan punishment adalah “Sebagai hukuman atau sanksi.” Punishment biasanya dilakukan ketika apa yang menjadi target tertentu tidak tercapai, atau ada perilaku anak yang tidak sesuai dengan norma –norma yang diyakini oleh sekolah tersebut. Jika pemberian punishment dilakukan secara tepat dan bijak maka akan dapat menjadi alat motivasi yang baik.

2.2.1 Tujuan dan Fungsi *Punishment*

Tujuan *Punishment* adalah untuk mencegah, mengoreksi, dan memberikan kesadaran kepada seseorang agar mereka memahami kesalahannya sekaligus memperbaikinya dan tidak mengulanginya di kemudian hari.

Sedangkan Menurut Purwanto dalam Irawanti(2016), tujuan pemberian punishment antara lain adalah sebagai berikut:

Teori Pembalasan.

Teori ini yang tertua. Menurut teori ini, punishment diadakan sebagai pembalasan dendam terhadap terhadap pelanggaran yang telah dilakukan seseorang. Tentu saja teori ini tidak boleh dipakai dalam pendidikan di sekolah.

Teori Perbaikan.

Menurut teori ini, punishment diadakan untuk membasmi kejahatan. Jadi asumsi ini ialah untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan semacam itu lagi.

Teori Perlindungan.

Menurut teori ini, punishment diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

Teori Ganti Kerugian.

Menurut teori ini, punishment diadakan untuk menggantikan kerugian yang telah diderita akibat kejahatan-kejahatan atau pelanggaran itu. Punishment ini banyak dilakukan dalam masyarakat atau pemerintahan. Dalam proses pendidikan, teori ini masih belum cukup, sebab dengan punishment semacam itu anak mungkin menjadi tidak merasa bersalah atau berdosa karena kesalahannya itu telah terbayar dengan punishment.

Teori Menakut-nakuti.

Menurut teori ini, punishment diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akan akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga ia akan selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

Sedangkan fungsi diterapkannya punishment atau hukuman adalah sebagai alat pendidikan terhadap seseorang sebagai pelaku pelanggaran agar tidak mengulangi kesalahannya lagi dan menghalangi untuk melakukan tindakan

pelanggaran. Hukuman juga digunakan sebagai bentuk motivasi untuk menghindari perilaku atau sikap yang melanggar peraturan. Hukuman adalah menghalangi. Hukuman menghalangi pengulangan tindakan yang tidak diinginkan oleh masyarakat.

Hukuman adalah mendidik. Sebelum anak mengerti peraturan, mereka dapat belajar bahwa tindakan tertentu benar dan yang lain salah dengan mendapat hukuman. Memberi motivasi untuk menghindari perilaku yang tidak diterima oleh masyarakat. Pengetahuan tentang akibat-akibat tindakan yang salah perlu sebagai motivasi untuk menghindari kesalahan tersebut.

2.2.3 Jenis-jenis *Punishment*

Ada Berapa Jenis-Jenis *Punishment* (Sanksi) Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Punishment* atau sanksi merupakan ganjaran yang diberikan atas kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dibuat. *Punishment* ini dapat berupa hukuman ringan maupun berat.

Menurut Rivai dalam Suryadilaga (2016) adaoun jenis-jenis *Punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis:
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

2. Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
 - b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi

3. Hukuman berat, dengan jenis:
 - a. Penurunan pangkat atau demosi

- b. Pembebasan dari jabatan
- c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
- d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

2.2.4 Indikator *Punishment*

Menurut Rivai dan Koencoro dalam Saputra *et al* (2017) adapun indikator punishment (sanksi) dapat diuraikan seperti berikut

1. Hukuman ringan
2. Hukuman sedang
3. Hukuman berat.

Menurut Kadarisman dalam Saputra *et al* (2017) ada beberapa indikator Punishment, yaitu :

1. Hukuman ringan Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada Pegawai yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana Pegawai lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Hukuman berat Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan Pegawai yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai Pegawai di perusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian dari Arik Irawanti (2016) Dengan Judul Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bmt Lima Satu Sejahtera Jepara) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana pengaruh *Reward* (penghargaan) terhadap kinerja karyawan di BMT Lisa Sejahtera Jepara (2) bagaimana pengaruh *Punishment*

(teguran/sanksi) terhadap kinerja karyawan di BMT Lisa Sejahtera Jepara. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner). Subyek penelitian menggunakan sample sebanyak 36 responden, teknik pengambilan sampel dengan metode Sampling jenuh (penarikan sampel dengan mengambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap angket yang dibagikan peneliti kepada karyawan di BMT Lisa Sejahtera Jepara. Metode analisis datanya menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesa (uji t), sedangkan pengolahan datanya menggunakan SPSS 16.0 for Windows. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel *Reward* (penghargaan) (X1) dan *Punishment* (teguran/sanksi) (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengolahan data model regresi linier berganda sebagai berikut :
$$Y = 3.614 + 0,594X1 + 0,299X2 + e$$
 Dari persamaan di atas kedua variabel *Reward* (penghargaan) (X1) dan *Punishment* (teguran/sanksi) (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) BMT Lisa Sejahtera Jepara. Akan tetapi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor pemberian *Reward* (penghargaan). Koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0.859 Artinya 8.59% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen di atas yaitu pemberian *Reward* (penghargaan) (X1) dan *Punishment* (teguran/sanksi) (X2). Sedangkan sisanya 14.1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar pemberian gaji. Hal ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (teguran/sanksi) terhadap kinerja karyawan di BMT Lisa Sejahtera Jepara. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pemberian *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (teguran/sanksi) yang di berlakukan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Penelitian dari Faizal Hidayat (2018) Dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta Penelitian ini

terkait dengan bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada gerai Waroeng Spesial Sambal di kota Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja secara parsial, pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja secara parsial, dan pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada gerai Waroeng Spesial Sambal di kota Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah 117 karyawan di beberapa gerai Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, lalu *punishment* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung *reward* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan pengaruh tidak langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

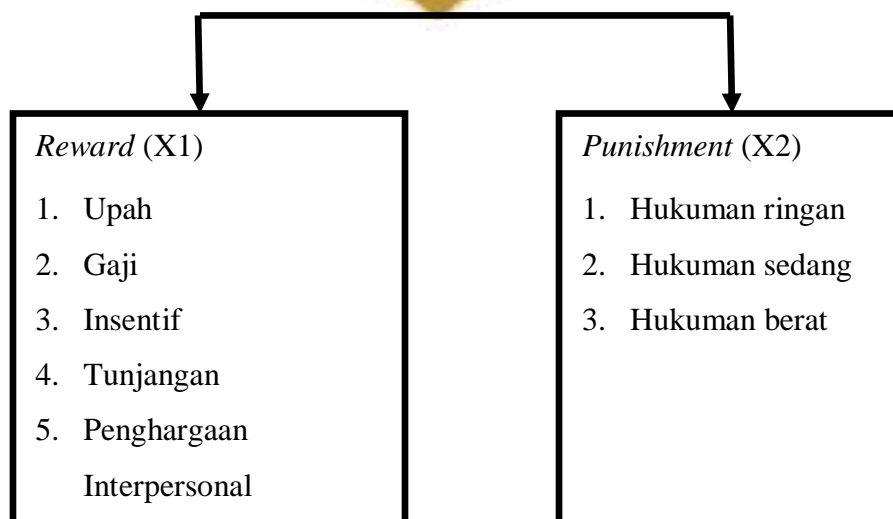
3. Penelitian dari Amri (2019) Dengan Judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 20. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo. Secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP BALOTA Kota Palopo. Semakin baik penerapan *Reward* dan *Punishment* pada KSP BALOTA Kota Palopo maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran merupakan paradigma mengenai alur berpikir yang disusun oleh peneliti tentang hubungan antarvariabel dengan teori yang telah dideskripsikan. Kerangka pemikiran juga dapat diartikan sebagai penafsiran sementara mengenai suatu indikasi yang akan menjadi objek penelitian. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Reward Atau penghargaan Merupakan penghargaan yang di berikan kepada seseorang yang telah beprestasi atau Memiliki rekor baik Di Pekerjaanya, dan memotivasinya untuk lebih baik lagi dalam Bekerja dan *Punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan saksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Berikut ini merupakan kerangka penelitian yang digunakan oleh peneliti: Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang di sajikan dala gambar berikut ini :

Gambar 2.4 Kerangka Berfikir



2.5 Defenisi Operasional

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Dymastara (2020: 15). Variabel penelitian merupakan elemen penting dalam suatu penelitian yang harus dianalisa.

Tabel 2.5 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Idnikator	Uraian
Reward(X1)	<i>Reward</i> atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan Bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Fahmi (2017:64)	1.Gaji	Upah sesuai UMR
		2.Upah	Sesuai yg di berikan Kepala
		3.Insetif	Bonus atau Gaji Tambahan dari Bos
		4.Tunjangan	Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja.
		5.Penghargaan interpersonal	atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
Punishment (X2)	<i>Punishment</i> berpendapat bahwa punishment ialah “sangsi yang diterima oleh pegawai karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Fahmi dalam Savitri <i>et al</i> (2016)	1. Hukuman ringan	a. Teguran lisan kepada Pegawai yang bersangkutan b. Teguran tertulis c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
		2. Hukuman sedang	a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana Pegawai lainnya

			<ul style="list-style-type: none"> b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan Instansi c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
		3. Hukuman berat	<ul style="list-style-type: none"> a. Penurunan pangkat atau demosi b. Pembebasan dari jabatan c. Pemberhentian kerja atas permintaan Pegawai yang bersangkutan d. Pemutusan hubungan kerja sebagai Pegawai di instansi/perusahaan

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban teoritis dari masalah penelitian yang diteliti dan masih bersifat sementara, sehingga perlu diuji lagi kebenarannya. Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain :

H0 : Pemberian Reward di kantor Badan Penanggulangan Bencana daerah (BPBD) Kabupaten Karo Baik”.

H1 : Pemberian Punishment Buruk di kantor Badan Penanggulangan Bencana daerah (BPBD) Kabupaten Karo Buruk”.