

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Dibawah ini adanya penelitian terdahulu yang melakukan penelitian terkait pengaruh *reward*, *punishment* dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan antara lain:

“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Ayudya Tabanana Bali” (G.A.A.I. Pradnyani¹, P.I. Rahmawati², N.M. Suci³ :2020) hasil penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda, yaitu dengan pengujian mengenakan rumus ρ didapat bahwa hasil ρ_{hitung} ternyata lebih kecil dari pada t_{tabel} . Menyangkut kuat besaran (r^2) yang diperoleh sama dengan 0,542 hal ini sama dengan 54,2% penghargaan dan hukuman pada motivation kerja karyawan, dan 45,8% pada faktor-faktor lain.

“Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya” (Aldila Saga Prabu :2016). Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner dan wawancara tidak struktur kepada 70 orang responden, penyebaran kuisioner ini dilakukan di lokasi pada saat jam kerja. Guna untuk mengetahui tingkat kinerja responden/karyawan terhadap penghargaan dan motivasi di tempat mereka bekerja, berdasarkan perolehan kuisioner maka disimpulkan pengaruh penghargaan meningkatkan kinerja dari nilai t_{hitung} sebesar 2,852

“Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan” (Lailatul Muqoyyarah :2018). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebanyak 66 orang dengan menggunakan analisa berganda sederhana. Hasilnya mendapati bahwa reward mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja karyawan terhdap variabel reward hasil pengaruhnya juga positif secara signifikansi. Namun pada penelitian ini tidak memasukan variabel punishment dan motivasi kerja pada variabel bebasnya, dan tidak menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang” (Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, Arik Prasetya :2014). Olah data SPSS yang digunakan pada penelitian ini dengan menyebarkan quesioner sebagai pengumpulan datanya, sebanyak 47 populasi, dalam penelitian ini metode yang dilakukan adalah kuantitatif. Hasil nya secara partial punishment tidak dapat mempengaruhi pada motivasi kerja karyawan dengan index koefisiensi beta punishment besarnya 174% dan sig 313%. Namun didalam penelitian ini tidak memasukkan variabel motivation kerja sebagai variabel bebas.

“Pengaruh komunikasi internal, reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan di BPR Nur semesta indah kencong Jember” (Yuanita Widyanti Sofiana Sari :2014). Penelitian menggunakan pengumpulan data sensus kepada 43responden/karyawan dengan metode analisis Regresi liner berganda, program SPSS menunjukkan hasil bahwa komunikasi internal, penghargaan dan hukuman pada motivation kerja karyawan berpengaruh positif secara parsial maupun simultan.

“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa” (Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani :2018). Peneliti menggunakan teknik random sampling kepada 132 karyawan. Hasil dari penelitian ini mengetahui dan menganalisis penghargaan dan hukuman secara bersama-sama pada variabel terikat motivation karyawan, dengan teknik pengujian regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Namun didalam penelitian ini tidak memasukkan motivation kerja sebagai variabel bebas.

“Pengaruh Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang” (Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro :2012). Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara melakukan kuesioner yang dibagikan kepada 63 orang dengan menggunakan sistem analisis *SEM* pergerakannya dilakukan menggunakan Smart PLS. Menunjukkan hasilnya bahwa motivation kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk.” (Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolon :2018). Hasil dari penelitian ini dalam perhitungan koefisien determinasi (r^2) menyatakan bahwa variable motivasi berpengaruh positif terhadap penghargaan dan hukuman besarnya 0,686 sisa sebanyak 0,314 dijelaskan konstruksi lain dan untuk (r^2) variable kinerja menyatakan bahwa reward, punishment, dan motivasi 75,8% Sedangkan 24,2% dijelaskan diluar model penelitian. Penelitian ini

menggunakan metode analisis PLS dengan 50 populasi dan menggunakan teknik proportional sampling.

“Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono KaliBaru Banyuwangi” (Ita Solikhah, Tri Setyowati, dan Abadi Sanosra :2016). peneliti menggunakan teknik pengambilan data menggunakan cara questioner dan mewawancarai. Hasil dari penelitian ini bahwa pengaruh penghargaan, hukuman, motivasi kerja secara bersama-sama pada produktivitas kerja karyawan dengan perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($163,684 > 2,71$) secara simultan dapat mengontrol produktivitas karyawannya. Di penelitian ini menggunakan 90 responden.

“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” (Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi :2019). Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 32 orang dengan pengumpulan data Kuesioner, metode yang dipakai kuantitatif. Hasil dari penelitian ini tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifik sebesar 0.549 ($p > 0,05$). Tidak memasukkan reward dan punishment sebagai variabel bebas.

“The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian” (Ni Nyoman Ari Novarini SE, MM, I Gusti Ayu Imbayani, SE, MM :2019) Hasil dari penelitian ini Uji F penghargaan dan hukuman berpengaruh yang dihasilkan positif pada kinerja karyawan sebesar 73,737 pada nilai sig $0,000 < 0,05$ pada Uji T penghargaan dan hukuman juga hasil pengaruhnya positif pada kinerja karyawan dengan hasil 2,196 pada tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Didalam analisa ini menggunakan SPSS, pengambilan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan questioner pada 35 responden. Tidak memasukkan motivasi kerja sebagai variabel bebas.

“Impact of Employee Motivation on Employee Performance” (Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam :2014). Penelitian ini menggunakan 160 populasi dengan teknik analisis Linier Berganda. Hasil yang ada pada penelitian ini mengidentifikasi bahwa terjadi hasil positif secara signifikan pada motivasi karyawan dan kinerja karyawan dengan ($Beta = 353\%$). Analisis akhirnya motivasi karyawan adalah 35% lebih didominasi dari kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung H_1 .

“The Influence of Reward and Punishment Toward Employee’s Performance at Bank Indonesia Branch Manado” (Regitha M. Panekenan, Willem J.F Alfa Tumbuan, Farlane S. Rumokoy :2019). Hasil menyatakan uji T penghargaan dan hukuman secara signifikan

mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil 3,940 dan 2,026. Dengan 40 responden menggunakan teknik questioner dengan analisis SPSS. Tidak memasukkan motivasi kerja sebagai variabel bebas

“Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia” (Irwan Pancasila¹, Siswoyo Haryono², Beni Agua Sulisty³ :2021). Penelitian ini menggunakan sampel 355 Karyawan Bukit asam coal mining company Ltd. Di Indonesia. dengan pengumpulan data Random sampling proporsional menggunakan metode analisis SEM, dihasil penelitian mengetahui adanya pengaruh motivation kerja pada prestasi kerja sebesar 166%. Didominasi Kepuasan kerja mempunyai pengaruh 363% terhadap kinerja karyawan. Tidak memasukkan reward dan punishment sebagai variabel bebas.

“Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan” (Rizwan Qaiser Danish). Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 220 orang. Hasil menyatakan adanya hubungan positif yang kuat secara statistik pada semua variabel kepuasan kerja dan motivasi, kecuali yang disorot. Hubungan antara pengakuan dan rasa pencapaian dan semua empat komponen kepuasan tidak signifikan. Pengakuan hanya berhubungan secara signifikan dengan hubungan dengan rekan kerja ($r = 0,14, p < 0,05$). Dengan cara yang sama pekerjaan itu sendiri dan pengakuan tidak berkorelasi secara signifikan. Nilai dari koefisien korelasi dalam hal hubungan signifikan bervariasi dari terendah 0,140 sampai tertinggi 0,658.

Table 1.2

Matrik Penelitian Dahulu

Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data dan Metode Penelitian	Hasil penelitian
Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Reward dan	Reward (X1) Punishment (X2) Motivasi	Sampel Karyawan CV Ayudya Tabanan Bali berjumlah 31 orang Pengumpulan Data	Hasil penelitian atau pengolahan data kuesioner disimpulkan bahwa reward dan punishment

<p>CV. Ayudya Tabanan Bali</p> <p>G.A.A.I. Pradnyani¹ P.I. Rahmawati² N.M. Suci³</p>	<p>Punishment secara simultan terhadap motivasi karyawan pada CV.Ayudya Tabanan Bali</p>	<p>Kerja (Y)</p>	<p>Kuesioner Metode Analisis Linier Berganda, program SPSS</p>	<p>berpengaruh positif secara simultan dengan menggunakan 31 responden dengan nilai t variabel reward sebesar 3,541 dengan P-value (sig) sebesar 0,001 Punishment terhadap motivasi kerja.</p>
<p>Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)</p> <p>Adila Saga Prabu Dewie Tri Wijiyanti*</p> <p>Sumber: Jurnal Eko Bisnis</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya sebab dan akibat pengaruh motivation pada kinerja karyawan devisi penjualan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.</p>	<p>Penghargaan (X1) Motivasi(X2) Kinerja (Y)</p>	<p>Sampel 70 Responden Pengumpulan Data Sampling Jenuh Metode Analisis SPSS</p>	<p>Penelitian ini mengambil responden sebanyak 70 orang dengan menggunakan sampling jenuh hasil dari penelitian ini pengaruhnya positif pada kinerja karyawan Sebesar 2,852 dan Motivation juga pengaruhnya positif pada kinerja.</p>

<p>dan Kewirausahaan 2016, Vol.5, No.2, 104-117</p>				
<p>Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan Lailatul Muqoyyaroh Sumber EQUILIBRIUM, VOL 6, NOMOR 1, JANUARI 2018</p>	<p>Hasil analisisnya bertujuan untuk mendapati seberapa besar Reward dan Punishment mempengaruhi kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Reward (X) Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Sampel Semua karyawan kantor PDAM Magetan yang seluruhnya berjumlah 221 orang.</p>	<p>Hasil perhitungannya pengaruh reward yang diberikan perusahaan pada karyawan cukup baik hasil Regresi Linier Sederhana dapat diperoleh Y sebesar 13.054.</p>
<p>Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro</p>	<p>Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui bersama-sama pengaruh variabel pada kinerja karyawan dan dampaknya.</p>	<p>Reward (X1) Punishment (X2) Motivasi Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)</p>	<p>Sampel 47 Karyawan. Pengumpulan Data Kuesioner dan Observasi Metode Analisis SPSS</p>	<p>Temuan menunjukkan bahwa secara partial hukuman tidak ada pengaruh relevan pada motivation kerja, hasil koefisiensi beta hukuma n 147% dan sig 313%.</p>

<p>Jombang)</p> <p>Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieq, Arik Prasetya</p> <p>Sumber: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12 No. 1 Juli 2014 </p>				<p>Penelitian ini tidak memasukkan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas.</p>
<p>Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong</p> <p>Sumber: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2014</p>	<p>Peneliti bertujuan menganalisis Komunikasi mengetahui penghargaan, mengetahui Punishment apakah cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.</p>	<p>Komunikasi Internal (X1) Reward (X2) Punishment (X3) Motivasi Kerja (Y)</p>	<p>Sampel seluruh anggota karyawan PT. BPR berjumlah 43.</p> <p>Pengumpulan Data Kuesioner</p> <p>Metode Analisis Program SPSS</p>	<p>Hasil analisis disimpulkan bahwa penelitian menghasilkan nilai positif secara bersama-sama maupun partial.</p>
<p>Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan</p>	<p>Tujuan peneliti untuk menganalisis pengaruhnya</p>	<p>Reward (X1) Punishment (X2)</p>	<p>Sampel Semua karyawan berjumlah 200 orang.</p> <p>Pengumpulan Data</p>	<p>1. Reward mengetahui hasil positif pada</p>

<p>Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa</p> <p>Adhitomo Wirawan¹⁾ Ismi Nur Afani²⁾</p> <p>Sumber: Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2 September 2018, hlm. 242-247. e-ISSN:2548-9909</p>	<p>Reward dan Punishment secara simultan terhadap motivasi karyawan.</p>	<p>Kinerja karyawan (Y1)</p> <p>Motivasi (Y2)</p>	<p>Kuesioner Dan Wawancara</p> <p>Metode Analisis SPSS</p>	<p>kinerja karyawan t-hitung (2,363) > dibandingk an t-tabel (1,65)</p> <p>2. Pengaruh pada punishmen t menunjukkan hasil t-hitung (5,309) >t-tabel (1,65)</p>
<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO))</p>	<p>Tujuannya mencari dampak secara simultan dan partial.</p>	<p>Motivasikerja (X1)</p> <p>Gaya kepemimpinan (X2)</p> <p>Disiplin Kerja (Y1)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y2)</p>	<p>Sampel 63 Karyawan.</p> <p>Pengumpulan Data Kuesioner</p> <p>Metode Analisis SEM</p>	<p>Motivation kerja pengaruhnya positif pada kinerja karyawan, namun reward dan punishment tidak menjadi variabel bebas pada penelitian ini.</p>

<p>APD SEMARANG)</p> <p>Aries Susanty, Sigit Wahyu, Baskoro</p> <p>Sumber: J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012</p>				
<p>Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia TBK.)</p> <p>Natasya Michelle Putri Kentjana¹ Piter Nainggolan²</p> <p>Sumber: National Conference of</p>	<p>Peneliti ingin menganalisa perihal penghargaan dan hukuman apakah ada pengaruh pad kinerja karyawan.</p>	<p>Reward (X1) Punishment (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel 50 karyawan</p> <p>Pengumpulan Data Proportional Sampling</p> <p>Metode Analisis PLS</p>	<p>Hasil (F-Squared)</p> <p>1. Hasil dari penghargaan pada kinerja yang dipengaruhi yang didapati tidak ada hasil sebesar 16% artinya tidak ada peran penting didalamnya</p> <p>2. Hasil Punishment dengan motivation pada</p>

<p>Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas BundaMulia, Jakarta, 5-6 September 2018 ISSN: 2622 - 7436 (Online)</p>				<p>Kinerja karyawan nilainya 418% dan 356%.</p>
<p>Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono KaliBaru Banyuwangi</p> <p>Ita Solikah¹ Tri Setyowati² Abadi Sanosra³</p> <p>Sumber: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol.2 No.1 Juni</p>	<p>Tujua untuk mengetahui variable yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.</p>	<p>Reward (X1) Punishment (X2) Motivasi Kerja Karyawan (X3) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel 90 Responden. Pengumpulan Data Sampel populasi(Sensus) Metode Analisis SPSS</p>	<p>Hasil Penelitian: Pengaruh penghargaan, hukuman, motivation kerja secara simultan pada aktifitas Kerja Karyawan berpengaruh signifikan hasil Fhitung lebih besar dari Ftabel (163,684 > 2,71) dan taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05.</p>

2016				
<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember</p> <p>Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi</p> <p>Sumber: Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019 ISSN: 2459-9921 (Print) ISSN: ISSN:2528-0570 (Online)</p>	<p>Penelitian ini untuk mengetahui sebab dan akibat secara simultan dan partial pada penelitian yang dilakukan.</p>	<p>Motivasi kerja (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Budaya Kerja (X3)</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Sampel 32 orang</p> <p>Pengumpulan Data Kuesioner</p> <p>Metode Analisis Kuantitatif, Regresi Linier Berganda</p>	<p>Pengaruh motivasi kerja pada kinerja tidak ada pengaruhnya, dengan nilai tingkat signifikan 549%. Tidak memasukkan reward dan punishment sebagai variabel bebas.</p>
<p>The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal Tunjung</p>	<p>Seberapa besar pengaruh penghargaan dan hukuman pada</p>	<p>Reward (X1)</p> <p>Punishment (X2)</p> <p>Employee</p>	<p>Sampel 35 orang</p> <p>Pengumpulan Data Kuesioner</p>	<p>Reward pengaruhnya positif dan signifikan pada kinerja karyawan</p>

<p>Bali Hotel & Spa Legian</p> <p>Ni Nyoman Ari Novarini SE, MM¹ I Gusti Ayu Imbayani, SE, MM²</p> <p>Sumber: International Journal Of Applied Business & International Management Vol.4 No.3 (2019) ISSN: 2614-7432 (Print) ISSN: 2621-2862 (Online)</p>	<p>performa karyawan.</p>	<p>Performance (Y)</p>	<p>Metode Analisis SPSS</p>	<p>sebesar 2,292. Punishment berpengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil 2,196.</p>
<p>Impact of Employee Motivation on Employee Performance</p> <p>Irum Shahzadi, Ayesha Javed,</p>	<p>Analisis penelitian untuk mencari hasil secara simultan dan partial.</p>	<p>Reward (X1) Employee Perceived (X2) Employee Motivation</p>	<p>Sampel 160 Orang. Pengumpulan Data Kuesioner Metode Analisis SPSS</p>	<p>regresi menghasilkan nilai positif pada motivasi kerja dan kinerja karyawan (Beta=0.353). dengan hasil</p>

<p>Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam</p> <p>Sumber: European Journal of Business and Management Vol.6, No.23, 2014 ISSN: 2222-2839 (Online) ISSN: 222-1905 (Print),</p>		<p>(Y1)</p> <p>Employee performance (Y2)</p>		<p>yang ada, motivation karyawan adalah 35% > kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung H1.</p>
<p>The Influence of Reward and Punishment Toward Employee's Performance at Bank Indonesia Branch Manado</p> <p>Regitha M. Panekenan¹ Willem J.F Alfa Tumbuan² Farlane S. Rumokoy³</p> <p>Sumber: Jurnal EMBA</p>	<p>Ingin mengetahui seberapa pengaruh penghargaan dan hukuman pada kinerja karyawan di Bank Indonesia Cabang Manado.</p>	<p>Reward (X1) Punishment (X2) Employee Performance (Y)</p>	<p>Sampel 40 Karyawan di Bank Indonesia Cabang Manado.</p> <p>Pengumpulan Data Kuesioner</p> <p>Metode Analisis Analisis Regresi Berganda, Program SPSS</p>	<p>Uji T</p> <p>1. Reward menunjukkan hasil positif Tcount adalah 3,940 dan karena tingkat signifikan adalah 5% (0,05) maka Ttable adalah 2,026.</p> <p>2. Punishment secara</p>

<p>Vol.7 No.1 Januari 2019, ISSN 2303-1174</p>				<p>signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan karena tingkat signifikan adalah 5% (0,05) maka T_{table} adalah 2,026, Uji F Variable independen Reward dan Punishment secara bersamaan berpengaruh signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar F_{table}, $F_{count} = 17,989 > F_{table} = 3,251$.</p>
<p>Effect the of work motivation and leadership and Work</p>	<p>Tujuan dari peneliti ini menentukan efek</p>	<p>Work Motivation (X1)</p>	<p>Sampel 355 Karyawan Bukit asam coal mining company Ltd. Di</p>	<p>Mengetahui tidak memiliki pengaruh yang dominan</p>

<p>Satisfaction and Employee Performance: Evidence From Indonesia.</p> <p>Irawan Pancasila, Siswoyo Haryono, Beni Agus Sulistiyo</p> <p>Sumber: Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 6 (2020) ISSN: 2288-4645 (Online) ISSN: 2288-4637 (Print),</p>	<p>motivation kerja dan leadership.</p>	<p>Leadership (X2)</p> <p>Employee Performance (Y)</p>	<p>Indonesia.</p> <p>Pengumpulan Data Random Sampling Proporsional</p> <p>Metode Analisis SEM</p>	<p>motivation kerja pada prestasi kerja dengan besaran 0,166. Penelitian ini Tidak memasukkan reward dan punishment sebagai variabel bebas.</p>
<p>Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan</p> <p>Rizwan Qaiser Danish</p>	<p>Bertujuan untuk menunjukkan bahwa motivasi karyawan agar dapat membantu organisasi secara kompetitif</p>	<p>Reward (X1)</p> <p>Recognition (X2)</p> <p>work motivation (Y)</p>	<p>Sampel 220 karyawan.</p> <p>Pengumpulan Data Kuesioner</p> <p>Metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan program SPSS</p>	<p>Mengetahui adanya hasil positif secara statistik pada semua variabel kepuasan kerja dan motivation. Hubungan antara pengakuan dan rasa pencapaian</p>

<p>Sumber: International Journal of Business and Management Research Vol. 5, No.02, February (2010)</p>	<p>lebih bernilai tambah menguntung kan.</p>			<p>dan semua empat komponen kepuasan tidak signifikan. Pengakuan hanya berhubungan secara signifikan dengan hubungan dengan rekan kerja ($r = 0,14, p < 0,05$). Dengan cara yang sama pekerjaan itu sendiri dan pengakuan tidak berkorelasi secara signifikan.</p>
---	--	--	--	--

2.2 Tujuan Teoritis

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sekarang ini menjadi pilar utama bagi kesuksesan suatu organisasi. Perkembangan terbaru ini karyawan sudahlah bukan lagi menjadi sumber daya belaka. Karena itulah muncul istilah baru *H.R (Human Resource)*. Sumber daya manusia memberikan keunggulan bersaing dalam suatu perusahaan dan ada dua hal yang menjadi alasan bahwa SDM sangat penting. Pertama, SDM dapat

memberi pengaruh pergerakan perusahaan. Kedua, adalah menjadi hal utama dalam organisasi ketika menjalankan bisnisnya. “SDM patut diartikan tidak sebagaimana yang mereka kerjakan namun dengan seberapa besar hasil yang SDM hasilkan”

Menurut T. Hani handoko (1996:6) MSDM adalah progres planning, organizing, actuating, dan controlling.

Menurut Hasibun (2003, h 244) SDM adalah keterampilan gabungan yang berasal dari kekuatan mental dan fisik setiap orang. Mereka yang berbuat dan apa yang dicapai selalu mempunyai hubungan erat dengan perusahaan. Lain haldengan prestasi kerja dimotivasi oleh harapannya agar tercapai.

Definisi-definisi diatas menunjukkan bahwa SDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan. Dengan memfokuskan karakter dengan *esensi human* menjadi bagian di suatu relasi tersebut dengan hasil efisien dan efektif. Dapat dikatakan keberhasilan suatu perusahaan sangat perlu bantuan karyawan, maka dari itu aktifitasnya sangat diperlukan oleh pemberdayaan sumber daya manusia.

2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Harris (Dalam Yunarsih dan Suwanto,2008:6), mengatakan MSDM dapat didefinisikan sebagai perencanaan, penempatan, pemberian kompensasi, dalam hal pengembangan, dan dapat mengatur hubungan yang efektif antar tenaga kerja.

Fungsi operasional MSDM, terdiri dari:

1. Mengadakan (Recruitment), yang meliputi pemilihan, penempatan, dan integrasi agar mempunyai karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan (Development), meliputi hal meningkatkan keahlian teknis, dan teoretis melalui pendidikan dan pelatihan yang di adakan di perusahaan.
3. Kompensasi (Compensation), meliputi proses kompensasi, kompensasi finansial dan kompenasi non finansial.

4. Integrasi (Integrati), meliputi kegiatann agar menyatukan kebutuhan perusahaan dan keperluan karyawan, hingga terjadilah relasi yang menguntungkan.
5. Perlindungan (Maintenance), meliputi keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial.
6. Pemutusan hubungan kerja (Sepation), meliputi pemutusan hubungan kerja secara sukarela maupun secara tidak sukarela.

2.2.2 Reward

1) Pengertian Reward

Pada dasarnya manusia bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaannya. Untuk itulah seorang karyawan menghargai pekerjaannya dengan cara menunjukkan adanya tanggung jawab kepada perusahaan, maka itu perusahaan harus melakukan imbal balik berupa penghargaan (*Reward*) kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi yang sangat baik kepada paerusahaan dalam bentuk tambahan gaji, insentif, hadiah dan benefit. Terkait dengan bahasan reward Menurut (Shields,2016:12), mengemukakan bahwa penghargaan bisa berupa benda berwujud maupun tidak pada organisasi yang diberikan atas kinerja karyawan yang baik.

Satro hadiwirya, 2010:17; Efendy et all., 2017, reward ini mencakup umpan balik perusahaan kepada karyawan yang telah memberi energi dan memikirkan kemajuan perusahaan menuju tujuan yang diinginkan.

Definisi Reward menurut Nawawi (2005, p.319) mengemukakan bahwa: penghargaan ialah salah satu bentuk upaya memberikan rasa diakui pada lingkup kerja. Atasan meninjau hasil kerja karyawannya baik secara langsung maupun tidak.

Reward ialah suatu upaya memberikan imbalan yang bertujuan agar karyawan berkinerja lebih tinggi (Tohardi,2002, p.317) dan Selanjutnya menurut (Henri Simamora,2004, p.514) mengemukakan sebagai berikut penghargaan adalah salah satu insentif seperti gaji atas dasar agar.

Diatas terdapat pendapat beberapa para ahli dan penulis menyimpulkan suatu penghargaan adalah upaya perusahaan dalam pemberian balas jasa kepada karyawan yang produktivitasnya tinggi, penghargaan itu dapat berupa berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan oleh perusahaannya guna untuk dapat memotivasi kinerja karyawannya agar dapat lebih maksimal dalam mencapai keunggulan yang kompetitif, dan menjaga karyawan terbaik agar terus mempunyai rasa nyaman.

2) Jenis-Jenis Reward

Penghargaan adalah sistem upaya membalas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, menurut Mahsun (2006), reward dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Penghargaan sosial
penghargaan dan penguatan diri diperoleh baik secara formal maupun informal, dan penghargaan eksternal didapatkan pada lingkungan.
2. Penghargaan Psikis
Dengan adanya pujian seperti pujian yang dirasakan oleh karyawan berupa pengakuan menimbulkan rasa kepuasan diri.

3) Bentuk-Bentuk Reward

Reward mempunyai pengaruh penting untuk kinerja karyawan. Pemberian reward cenderung lebih membuat karyawan lebih bersemangat untuk berperilaku lebih baik lagi apabila dengan adanya pemberian suatu penghargaan. Menurut Djamarah (2008) ada empat bentuk *reward* yang diberikan perusahaan untuk karyawannya, antara lain:

1. Pemberian Pujian
Melalui pemberian pujian dapat membuat karyawan lebih memupuk rasa yang senang dan memotivasi semangat sehingga dapat membangkitkan harga diri karyawan.
2. Pemberian Hadiah
Dengan pemberian hadiah karyawan juga dapat merasa termotivasi agar dapat berperilaku disiplin dalam bekerja.

3. Pemberian penghargaan
Melalui pemberian penghargaan berupa reward simbolis, yang tidak dinilai dari segi harga seperti plakat.
4. Pemberian Angka atau Nilai
Angka sebagai nilai atau tambahan bagi karyawan yang dapat bekerja secara maksimal.

4) Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Reward

Berbagai aspek yang mempengaruhi sistem reward menurut (Hasibun,2007), ialah:

1. Supply and Demand work force
2. kapasitas maupun kesiapan organization
3. Organization tenaga kerja
4. Invetivitas work force
5. Peraturan negara maupun keputusan presiden
6. Cost of living
7. Lokasi pekerja
8. Education dan experience profesional
9. Situasi ekonomi
10. Jobdesc

Jika perumusan dan pelaksanaan kebijakan penghargaan sudah terlaksana dengan tepat dan baik dalam aspek keadilan dan kelayakan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan perusahaan. Namun lain hal, jika dirasa tidak ada peradilan dan tidak dihormati akan mengakibatkan semangat kerja yang menurun.

5) Indikator Reward

Indikator-indikator dalam pemberian reward sangat diperlukan. Menurut Siagian (1995:55) yaitu:

1. Pujian
Pujian adalah bentuk ganjaran yang dilakukan dengan berupa kalimat yang bersifat sugestif.
2. Penghormatan
Reward bentuk penghormatan ini ada dua maca pula bentuknya yang pertama seperti bentuk penghormatan didepan para

karyawan dan yang kedua, dalam bentuk kekuasaan untuk dapat melakukan sesuatu.

3. Hadiah

Penghargaan dalam bentuk hadiah ini biasanya berbentuk benda mati.

4. Imbalan

Imbalan dalam wujud nilai cukup bagus dan bukan dalam bentuk benda mati.

Sedangkan menurut Ivancevich *et al* (2006), penghargaan ada dua, antara lain:

1. Penghargaan external reward dibagi menjadi dua, penghargaan secara finansial dan non finansial, yaitu:

a) Penghargaan Finansial:

1. Upah

Diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya sebagai bentuk penghargaan karena telah menyumbangkan tenaga dan pikiran dalam hal mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Employee Benefits

BPJS, dan liburan. Namun dengan catatan absensi dan senioritas.

3. Tambahan

Bentuknya tanpa melibatkan gaji pokok.

b) Penghargaan Non Finansial

1. Penghargaan Interpersonal

Penghargaan ini pemberiannya secara individu antar owner dan karyawan yang bersangkutan.

2. Promosi

Usaha manajer dalam memberikan tempat pada pekerjaan orang yang tepat.

2. Penghargaan Instrinsik, dibagi menjadi beberapa jenis, antara lain:

1. Selesai (Complete)

Keahlian untuk melakukan dan menuntaskan menjadi suatu hal yang diperlukan untuk beberapa orang

2. Perolehan (Achievement)

Didapatkan oleh seseorang ketika telah melakukan tujuan.

3. Otonomi (Autonomy)

Kebiasaan menjalankan yang terbaik baik bagi dirinya sendiri.

2.2.3 Punishment

1) Pengertian Punishment

Punishment ialah sanksi kepada seseorang yang telah melanggar aturan. Melalui punishment bisa memberi efek jera terhadap seseorang karena kesalahan yang telah diperbuat sehingga enggan untuk mengulangi kesalahan yang sama.

Sanksi ditunjukkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku dan untuk mendidik para pegawai. (Mangkunegara, 2013: 130).

Menurut Makunegara (2000) mengemukakan *punishment* ialah tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan cara ancaman hukuman, memberi pelajaran kepada pelanggar

Dapat disimpulkan hukuman ialah ganjaran berupa sanksi yang menyebabkan dampak jera untuk yang melakukannya.

2) Jenis-Jenis Punishment

Menurut Rivai (2005:450) terdapat 3 macam hukuman yang ia kemukakan, antara lain:

1. Hukuman Ringan

Baik peringatan melalui perkataan, maupun peringatan secara tersurat.

2. Hukuman Sedang

Jenis hukuman sedang antara lain, penundaan gaji pokok, menurunnya gaji tidak sesuai dengan besaran yang telah

ditepatkan oleh perusahaan, penundaan promosi atau kenaikan pangkat.

3. Hukuman Berat

Jenis hukuman berat antara lain, demosi dan paling parahnya pemberhentian kerja.

3) Indikator-Indikator Punishment

Menurut Siagan (2006) ada empat indicator yang ia kemukakan, antara lain:

1. Usaha meminim kekeliruan
Pegawai wajib untuk meminim kekeliruan pada saat bekerja, akibat apabila pegawai tersebut selalu membuat kesalahan, perusahaan akan memberi punishment sesuai aturan yang telah ditetapkan.
2. Kesalahan yang sama memiliki hukuman yang lebih berat
Hukuman terhadap atasan untuk karyawan hanya mencegah mereka melakukan kesalahan, tetapi hukuman yang lebih berat diterapkan jika karyawan melakukan kesalahan yang sama.
3. Kalimat yang disertai dengan pernyataan.
Jika pegawai melakukan kesalahan yang sudah fatal, harus menanyakan kepada atasan tentang sanksi yang diberikan.
4. Hukuman harus dilaksanakan dengan cepat jika telah ditentukan kesalahan yang menyimpang.
Dengan adanya pemantauan langsung, atasan menjadi tau bagaimana karyawannya bekerja, jika karyawan melakukan kesalahan dan mengungkapkan kesalahan atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai.

2.2.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivation Kerja

Motivation kerja dapat mempengaruhi seseorang agar memiliki insensitas dan membangkitkan semangat kerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologi. Upaya sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang

sehingga mereka akan bertindak melakukan suatu hal agar mencapai tujuan yang diinginkan (Purwanto dalam Pahlevi:2012).

Hasibun (2007:219) Motivation akan menimbulkan rasa semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama dengan menunjukkan masing-masing potensi yang dimilikinya.

Motivasi adalah proses, internal atau eksternal individu, yang mendorong sikap antusias dalam hal melakukan kegiatan tertentu. (Gray dalam Winardi,2002).

2) Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Berikut beberapa hal motivation seseorang agar dapat menjalankan suatu hal didalam dirinya. Ada dua jenis motivation kerja, antara lain:

1. Motivation Intrinsic

Adalah keinginan untuk melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh orang lain, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang datang dari diri sendiri.

2. Motivation Ekstrinsik

Keinginana seseorang untuk melakukan sesuatu dimotivasi oleh faktor di luar dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3) Tujuan Pemberian Motivasi

1. Mendorong karyawan untuk bekerja
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Memepertahankan keterlibatan dan stabilitas karyawan
5. Tingkatkan disiplin dan kurangi partisipasi
6. Ciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang baik

4) Indikator-Indikator Motivation Kerja

Indikator motivation kerja menurut, Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) antara lain:

1. Kewajiban
Tanggung jawab tinggi dalam bekerja
2. Efisiensi kerja
Menjalankan pekerjaan dengan sempurna.
3. Kesempatan dorongan
memiliki keinginan untuk menerima gaji yang layak atas pekerjaan yang dilakukan.
4. Pengakuan kinerja
Mendapatkan gaji sesuai
5. Pekerjaan Yang Menantang
Keinginan belajar untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya

2.2.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja yaitu hasil kualitas dan kuantitas kerja pegawai selama bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara:2009).,

Kinerja ialah awal dari keberhasilan seseorang dari suatu hasil yang telah dikerjakan hingga terjadi pencapaian (Hasibuan, 2013).,

Definisi lain datang dari Armstrong dan Baron (1998)., mengemukakan bahwa Kinerja berkaitan erat berdasarkan target strategis perusahaan, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Jika poin ditarik, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja atau pencapaian pekerjaan dan personel atau tim dari organisasi atau perusahaan tertentu. Kinerja juga dapat dipahami sebagai efisiensi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Murphy dan Cleveland dalam pasolong (2010:175) menyatakan sebagai berikut, pegawai bisa dinilai baik ketika melakukan tanggung jawab dengan hasil yang totalitas.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo pada tahun 2015:133, sebagai berikut:

1. Kualitas pada kemampuan karyawannya
Pada hubungannya dengan education dan pelatihan.
2. Sarana pendukung
Antara lain contohnya seperti keselamatan ketika bekerja, kebersihan ruangan, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan teknologi.
3. Supra Sarana
Yang dimaksud berhubungan dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh negara.

Wibowo (2009:88)., mengulas juga beberapa faktor kinerja karyawan, antara lain

1. Memotivasi ekterinsik
Motivasi eksterinsik adalah salah satu hal yang cukup penting untuk dapat mengetahui kemampuan seseorang dari luar dirinya.
2. Kemampuan
Kemampuan menjadi bagian dasar karakteristik seseorang dalam kinerjanya dan perilaku ditempat kerja.
 - a. Wawasan
 - b. Kapasitas
 - c. Kesigapan
 - d. Gaya kerja
 - e. Tingkah laku (kepribadian)
 - f. Keperluan (minat)
 - g. Nilai perilaku
 - h. Gaya kepemimpinan
3. Disiplin kerja
Merupakan sifat yang selalu mematuhi aturan yang berlaku pada ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan.

3) Penilaian kinerja

Salah satu startegi antara owner dan bawahan untuk dapat melakukan evaluasi kinerja dengan pacuan yang ada pada perusahaan dan hasil dari evalusi tersebut akan tau sampai mana kinerja karyawan tersebut. Proses analisis seberapa baik pekerja dalam menjalankan tugas

yang mereka emban dengan perbandingan standart kerja, selanjutnya mengomunikasikan masalah pada karyawan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006, p382),.

Kegiatan mengukur atau menilai kinerja agar dapat menetapkan berhasil atau tidaknya seseorang karyawan dalam menjalnkan tugasnya dan tanggung jawab dibagian masing-masing. (Nawawi:2008)

Terdapat definisi lain yang datang menurut Snell dan Bohlander (2010: 362) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja dilakukan untuk proses penilain yang telah di buat untuk mempermudah karyawan memahami tujuan dan kesuksesan kiner yang dilakukan secara berkala.

Yang dapat diadakan untuk penilaian kinerja secara berkala:

- 1) Penilaian oleh owner atau SPV
- 2) Penilaian individu
- 3) Penilaian pekerja
- 4) Penilaian antarrekan kerja
- 5) Penilaian setiap kelompok
- 6) Penilaian customer

Sedarmayanti (2011, p. 260), menyatakan Kinerja adalah penjabaran kinerja yang mengacu dominan pada hasil pegawai, suatu proses manajemen atau suatu relasi pada umumnya, kerja yang menghasilkan harus ada bukti nyata dan terukur (sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat).

Dikemukakan oleh Dessler (2012) sebagai berikut: "Mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu relatif baik terhadap standar kinerjanya". Maksud dari pernyataan itu adalah cara membandingkan kerja karyawan dengan kinerjanya apakah sudah sesuai dengan yang di perlukan oleh perusahaan atau belum. Evaluasi pekerjaan menghasilkan imbalan antara perusahaan dan target karyawan. Dalam peningkatan kinerjanya perusahaan harus memberi motivasi karyawan agar kjerja tidak menurun dan bisa diharapkan lebih tinggi lagi terhadap kinerja. Dessler (2012), mempunyai beberapa hal penilaian kinerja, antara lain:

- 1) Mengetahui pekerjaan
Mengetahui antar bawahan dan atasan setuju dengan jobdec dan peraturan kerja yang ada.
- 2) Menilai kerja
Membandingkan kinerja nyata atasan dengan peraturan kerja yang sudah dibuat.
- 3) Sesuai umpan balik
Cara kerja dan capaiannya di uraikan bersama-sama lalu pemikirannya untuk perbaikan dan perkembangan perusahaan kedepannya.

4) Tujuan Penilaian Kinerja

Ada dua jenis tujuan dalam penilaian kerja, Hartatikk (2014: 120-122), antara lain:

1. Penilaian kerja bertujuan secara mendasar:
 - a) Tujuannya adalah membenahi kinerja karyawan dengan membantu setiap karyawan menyadari diri mereka sendiri dan menggunakan potensi penuh mereka untuk mencapai target organisasi.
 - b) Mempertemukan dan menyiapkan arahan untuk para pekerja dan atasan ketika akan mengambil ketetapan.
 - c) Dalam rangka menstruktur relasi inventaris SDM di dalam lingkup relasi yang berfungsi agar digunakan ketika menyambung hubungan baik antara direktur dan pegawai.
2. Penilaian kinerja secara khusus:
 - a) Bertujuan dalam melakukan kenaikan jabatan, memberhentikan proses kerja jika terdapat kekeliruan, menjunjung tinggi kedisiplinan untuk kepentingan semuanya.
 - b) Digunakan pada saat melakukan seleksi agar mengetahui layak atau tidaknya seorang karyawan.
 - c) Penggunaanya sebagai cara mengetahui tinjauan terbaik cara kerja karyawan untuk meningkatkan perbaikan perusahaan.
 - d) Berupa pengetahuan untuk mengetahui keinginan karyawan.

- e) Difungsikan agar dapat mengerti seberapa banyak kebutuhan karyawan.

5) Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dari penilaian kinerja sendiri mempunyai nilai untuk membantu manajer mengevaluasi karyawannya dalam mengetahui sejauh mana karyawan merekabekerja, sangat penting meningkatkan kinerja secara individu maupun organisasi. Dari data-data manajemen yang telah dibuat sangat penting fungsinya, yang dimaksud sangat penting, sebagai berikut:

1) Merencanakan SDM

Melakukan tinjauan, dapat mengetahui beberapa banyak para pegawai tepat untuk memasuki manajemen. Selanjutnya, terdapat rencana yang cukup berfaedah lainnya yang lebih dominan agar mengembangkan management dan Cara lanjutan managemnt adalah pilar utamanya ada kepada semua relasi.

2) Rekrutmen

Rekrutmen memiliki hasil evaluasi kinerja sendiri digunakan untuk menduga kinerja pada para pelamar

3) Pelatihan karyawan dan Pengembangan

Masalah pelatihan dan pengembangan pada kebutuhan karyawan.

4) Perencanaan Karir dan Pengembangan

Guna untuk menganalisa kekuatan dan kelemahan.

5) Sistem Upah

Menyiapkan keputusan yang tepat dalam menentukan upah.

6) Hubungan Internal Karyawan

Masalah penentuan yang ada pada beberapa wilayah di hubungan internal karyawan, salah satunya yaitu promosi dan demosi.

7) Tinjauan Potensi Kinerja

Banyaknya organisasi mencoba untuk menganalisis kemampuan para pekerjanya saat melakukan evaluasi pada kinerja para pekerja mereka.

6) Dimensi Penilaian Kinerja

Teori ahli oleh Nawawi (2008)., dimensi penilain kinerja dibagi menjadi lima bagian, antara lain:

1) Relevan

Hal yang tepat pada pengukuran kinerja dan pencapaian organisasi, sesuai dengan standar penilain kerja dengan hasil kerja.

2) Sensibilitas

Membagi pada hasil kerja yang baik ataupun tidak baik.

3) Reliabilitas

Penilaian harus konsisten, melingkupi tinjauan dengan mempunyai standarisasi yang tepat atau melakukan tinjauan system bagus sama pada elemenkerja yang diidentifikasi melalui job analisa.

4) Akseptabilitas

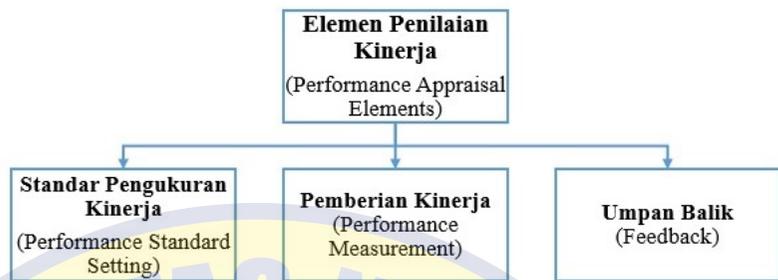
Penilain kinerja ini harus diterima semua pihak dan mempunyai dukungan beserta program SDM.

5) Praktis

Instrument penilaian kinerja wajib mudah dimengerti agar dapat diikuti oleh karyawan

7) Elemen Penilain Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012: 122-123)., Selama dalam evaluasi, terdapat faktor esensial membentuk proses yang mendasar. Faktor evaluasi pekerjaan ini menghasilkan evaluasi yang efektif dalam penilaian.



Sumber : Hanggraeni (2012: 122-123)

- 1) Prosedur evaluasi kinerja yaitu penetapan umum kinerja (performance assessment). Standarisasi kinerja diartikan dalam hal tolak ukur ketika menjadi hal umum untuk menilai kinerja setiap pegawai.
- 2) Pengukuran kinerja (performance measure) ialah, suatu tingkatan ataupun jumlah ketika dipakai saat mengevaluasi kerja seorang karyawan.
- 3) memberikan umpan balik (feedback) kepada karyawan setelah mengevaluasi kinerjanya. Tentang hal-hal yang perlu ditingkatkan, standart yang tidak terpenuhi, dan kesuksesan.

8) Indikator-Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2010, p351)., kegunaan tinjauan bagi owner yaitu untuk alat pengamatan. Ketika melakukan tinjauan akan mengetahui setiap kelebihan dan kekurangan, dan dengan tinjauan dapat membantu dalam pengembangan perusahaan Adapun matrik indikator meliputi:

- 1) Selaras pada tujuan pencapaian sebuah relasi
- 2) Berguna untuk media pengembangan
- 3) Sebagai media admin
- 4) Kepatuhan hukum
- 5) Terkait pekerjaan

- 6) Secara umum adil bagi karyawan
- 7) Efektivitas dalam dokumen kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006), ada 6 matrik indikator kemampuan pekerja yang bisa digunakan untuk mengevaluasi kinerja.

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Tepat waktu
- 4) Efisiensi pengguna sumber daya
- 5) Independensi/mandiri
- 6) Komitmen

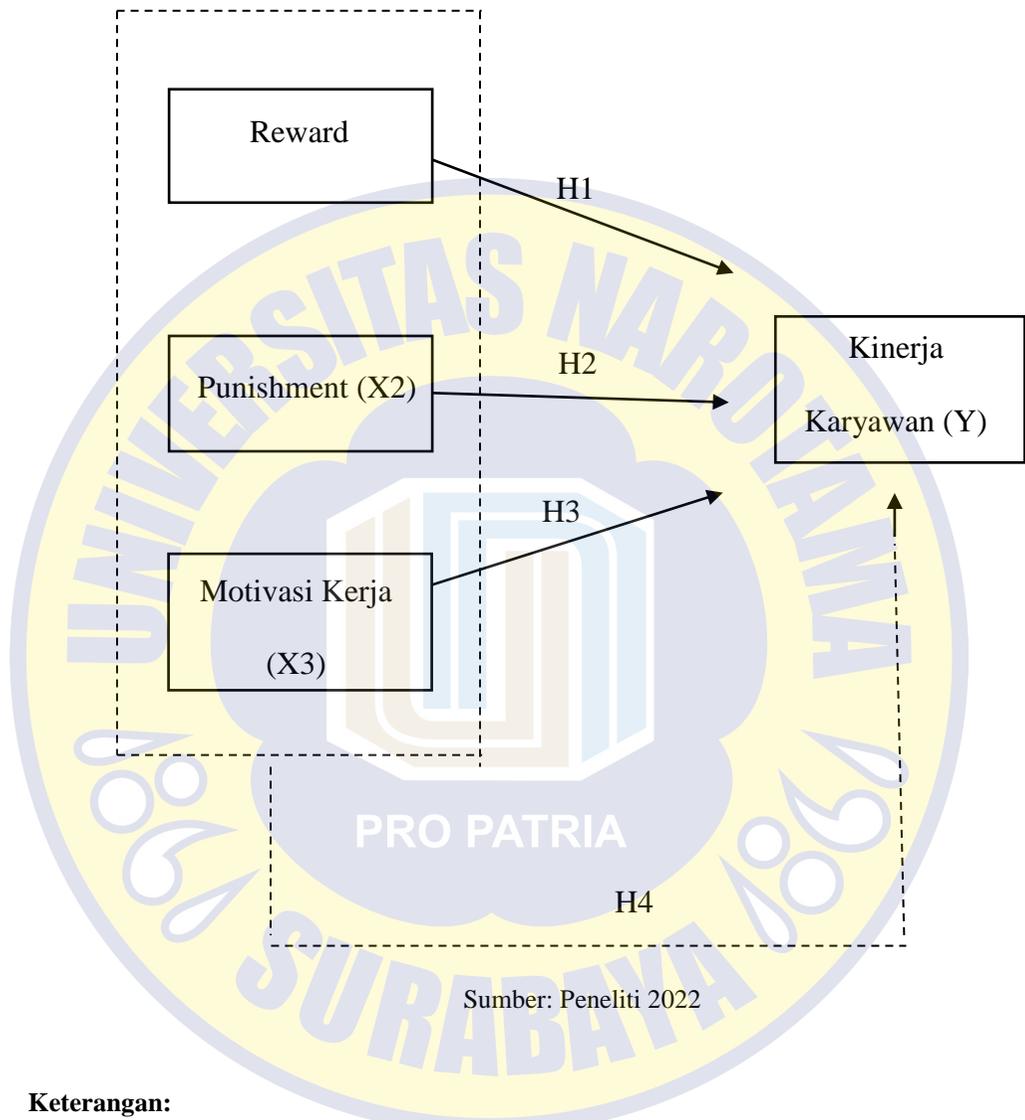
Menurut Bernardin & Russel (2003), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

- 1) Kualitas (Quality)
- 2) Kuantitas (Quantity)
- 3) Ketepatan Waktu (Timeliness)
- 4) Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness)
- 5) Dampak interpersonal (Interpersonal Impact)

2.2 Kerangka Berpikir

Pada uraian yang telah dijabarkan oleh penulis diatas tentang permasalahan yang ada, maka penulis perlu melakukan pembuatan kerangka berpikir, sebagai berikut kerangka berpikir yang dapat dilihat untuk memperjelas penelitian:

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir



Sumber: Peneliti 2022

Keterangan:

- : Hubungan secara parsial
- - - - - : Hubungan secara simultan

- X1 = Reward
- X2 = Punishment
- X3 = Motivasi Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

Hipotesis

- H1 : Reward diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja
- H2 : Punishment diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja
- H3 : Motivasi di duga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja
- H4 : Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja

