

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian. Selanjutnya untuk menghindari adanya kesamaan penelitian dalam penulisan ini. Penulis memaparkan hasil-hasil penelitian dari beberapa jurnal yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut pada Tabel 2.1:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Muslikhah, Kusuma, 2018)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Startup Indonesia	X ₁ : <i>Reward</i> X ₂ : <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif Uji Asumsi Klasik Uji Hipotesis	Berdasarkan hasil penelitian ini, <i>Reward</i> (X ₁) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 82,83%. Sedangkan <i>Punishment</i> (X ₂) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 79,36%. Hasil penelitian ini dapat dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	(Pramesti, Sambuland Rumawas, 2019)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap	X ₁ : <i>Reward</i> X ₂ : <i>Punishment</i> Y: Kinerja	Kuesioner Observasi Analisis Regresi Berganda	Menunjukkan bahwa hasil penelitian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		ap Kinerja Karyaw an KFC Artha Gading	Karyawa n		karyawan KFC Artha Gading.
3.	(Putra and Damayan ti, 2020)	<i>The Effect Of Reward And Punish ment To The Perfor mance Of PT. Telesin do Shop Tanjung pinang Employ ees</i>	X ₁ : <i>Reward</i> X ₂ : <i>Punishm ent</i> Y: <i>Perform ance</i>	<i>Descriptive analysis, data quality test (validity and reliability test), multiple linear regression analysis, t test, F test and determinant coefficient test.</i>	<i>Reward has a significant effect on the performance of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang. Punishment has a significant effect on performance PT. Telesindo Tanjungpinang. Research results that Reward and Punishment affect employee performance.</i>
4.	(Connie Chairunn isa, Pahman Habibi, 2020)	Pengar uh <i>Reward</i> (Pengh argaan) dan <i>Punish ment</i> (Huku man) Terhad ap Kinerja Karyaw an Di PT. Jamkrin do	X ₁ : <i>Reward</i> X ₂ : <i>Punishm ent</i> Y: Kinerja Karyawa n	Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Multikoline aritas, Uji Heteroskeda stisitas, Uji Autokorelas i, Uji Hipotesis, Uji t, Uji f Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan Uji t yang telah dilakukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa <i>Reward</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pemberian <i>Punishment</i> positif dan signifikan, artinya <i>Punishment</i> yang diberikan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.
5.	(Herlina Novita <i>et al.</i> , 2021)	Pengar uh Motiva si,	X ₁ : Motivasi X ₂ : <i>Reward</i>	Uji Asumsi Klasik Analisis Regresi	Menunjukkan bahwa variabel Motivasi, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i>

- | | | | | | |
|----|------------------------------------|---|--|---|---|
| | | <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Nusantara Enterprise | X ₃ :
<i>Punishment</i>
Y:
Kinerja Karyawan | Linier Berganda Koefisien Determinasi (R ²) | berdampak positif serta signifikan pada performa pekerja. |
| 6. | (Sandra, 2021) | <i>The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok</i> | X ₁ :
<i>Reward</i>
X ₂ :
<i>Punishment</i>
Y:
<i>Performance</i> | <i>Double Linear Regression Analysis</i> | <i>From the results of multiple linear regression analysis can be obtained that there is a significant effect between awards and employee performance. And from the results of multiple linear regression analysis, it can be obtained that there is a significant influence between punishment and employee performance.</i> |
| 7. | (Fuad, Suyanto and Muhammad, 2021) | <i>Can Reward and Punishment Improve Student Motivation</i> | X ₁ :
<i>Reward</i>
X ₂ :
<i>Punishment</i>
Y:
<i>Motivation</i> | <i>This study used an experimental method</i> | <i>By applying the reward and punishment method has an effect on increasing students' learning motivation. Students compete to get gifts from their teachers and try to avoid the punishment given for making mistakes</i> |

- such as disturbing friends while studying.
8. (Indrawati, Madako Marzuki and Rinaldy Malik, 2021) *Investigating The Effect Of Reward And Punishment On The Student's Learning Achievement And Discipline*
- X₁: *Reward*
X₂: *Punishment*
Y: *Learning Achievement And Discipline*
- Descriptive qualitative approach with the sampling technique, namely purposive sampling. The data was collected using interviews and documentation and was analyzed qualitatively*
- There was a significant increase in student scores from the first and second semesters when the teacher applied Reward and Punishment. Students become more disciplined in the learning process and do not make mistakes again. It shows that application of Reward and Punishment succeeded in increasing student achievement and discipline in the learning process.*
9. (Fatimah, 2021) *Improving Teacher Discipline In Attendance Teaching In The Class Through The Implementation Of Reward And Punishment At*
- X₁: *Reward*
X₂: *Punishment*
Y: *Discipline*
- The method used in this study is the school action research (PTS) method. The approach used in this action research is a qualitative approach.*
- Based on data analysis, from this study it can be concluded that the application of Reward and Punishment is effective in increasing the discipline of teacher attendance in class in teaching and learning activities. The application of Reward and Punishment can increase the discipline of the teacher present in the classroom in*

		<i>The 017 Tambusai State Elementary School Rokan Hulu District</i>			<i>teaching and learning activities at the 017 Tambusai State Elementary School, Rokan Hulu.</i>
10.	(Ekowati , 2022)	Pengaruh Dan Pengaruh Terhadap Kinerja	X ₁ : <i>Reward</i> X ₂ : <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan	Kuesioner Analisis Deskriptif Analisis Statistik Inferensial Analisis Regresi Linier Berganda	Menyatakan bahwa <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.

B. Teori Dan Kajian Pustaka

1. *Reward*

Menurut (Busro, 2018) Bentuk *Reward* yang efektif ialah dengan menawarkan insentif dan juga fasilitas, kepada seorang karyawan karena hasil kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Mu'ah, 2015) *Reward* merupakan salah satu cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawannya. Sistem pemberian *Reward* yang baik membuat karyawan senang dan memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan mereka.

Menurut (Muslikhah Kusuma, 2018) *Reward* juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan untuk mencapai prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan berupa keuntungan finansial dan non finansial untuk meningkatkan semangat, kecintaan, motivasi, dan keterikatan karyawan.

Menurut (Supriyatno, 2013) *Reward* merupakan semua imbalan yang telah diterima karyawan karena hasil kinerja yang sangat baik.

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas, *Reward* adalah bentuk penghargaan atau apresiasi atas kinerja yang baik seorang karyawan terhadap sebuah perusahaan. *Reward* yang diberikan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan juga memotivasi kinerja karyawan sehingga karyawan tersebut dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *Reward* (Supriyatno, 2013) sebagai berikut:

- 1) Faktor Intern
 - a) Dana Perusahaan

Dalam hal ini kemampuan perusahaan untuk melaksanakan *Reward* berdasarkan dana yang telah terhimpun dalam perusahaan. Terhimpunnya dana tersebut berkat adanya prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan.

b) Serikat Pekerja

Karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi kinerja atau penetapan *Reward* dalam perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja untuk menuntut kehidupan yang lebih baik.

2) Faktor Pribadi Karyawan

a) Produktivitas Kerja

Prestasi kerja adalah faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan *Reward* yang harus diberikan. Produktivitas kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh prestasi kerjanya di perusahaan.

b) Posisi dan Jabatan

Jabatan dan posisi pekerjaan yang berbeda dapat mempengaruhi jumlah *Reward* kepada seorang karyawan. Hal ini dapat menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

c) Pengalaman kerja

Karyawan dengan pengalaman kerja yang baik dengan mudah mendapatkan *Reward* di perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja yang dilakukan telah sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan.

3) Faktor Ekstern

a) Biaya Hidup

Reward yang diberikan harus sesuai dengan biaya hidup minimal seorang karyawan.

b) Kebijakan Pemerintah

Mengenai bonus, pemerintah menetapkan upah minimum untuk laki-laki dan perempuan dalam batasan usia tertentu, yaitu jam kerja per hari. Dengan peraturan ini, pemerintah memastikan proses yang berkelanjutan untuk kepentingan warganya.

b. Indikator-Indikator *Reward*

Indikator *Reward* dapat diklasifikasikan sebagai berikut menurut (Kadarisman, 2012) adalah sebagai berikut:

1) Upah

Ini adalah *Reward* bagi seorang karyawan atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Gaji dibayarkan dalam jumlah yang sepadan dengan kinerja karyawan.

2) Insentif

Ini adalah jumlah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kinerja dan produktivitas mereka.

3) Tunjangan

Diberikan sebagai bentuk keterlibatan dan akuntabilitas karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Pembayaran kepada karyawan untuk layanan yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tujuan dan Fungsi *Reward*

Secara umum *Reward* menurut (Mu'ah, 2015) memiliki beberapa tujuan dan fungsi yaitu adalah sebagai berikut:

1) Memperoleh Personalia Yang Qualified

Saat mempekerjakan karyawan, calon pekerja dengan keterampilan teknis yang kuat umumnya lebih tertarik penghargaan yang lebih tinggi jadi, inilah saatnya perusahaan harus mengambil pendekatan penghargaan yang relatif tinggi untuk menarik karyawan potensial.

2) Mempertahankan Para Karyawan Yang Ada Sekarang

Dengan mempertahankan sistem pemberian *Reward* yang baik dalam sebuah perusahaan, hal tersebut akan membuat para karyawan bertahan dan tidak berminat untuk keluar atau berpindah ke perusahaan yang lain.

3) Menjamin Keadilan

Keadilan, atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting dalam menentukan tingkat *Reward*. Manajemen berusaha untuk mematuhi prinsip-prinsip keadilan dalam mengelola upah dan gaji.

4) Menghargai Perilaku Yang Diinginkan

Reward dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja karyawan yang luar biasa dan pengalaman kerja dapat dihargai dengan memberikan *Reward*.

5) Mengendalikan Biaya-Biaya

Program *Reward* dapat membantu perusahaan menjaga sumber daya manusia mereka pada tingkat yang sesuai dengan pekerjaan. Tanpa struktur upah dan gaji sistematis, perusahaan akan menambah atau mengurangi berapa banyak mereka membayar kepada karyawan.

2. *Punishment*

Menurut (Pramesti, Sambul and Rumawas, 2019) *Punishment* adalah cara mengarahkan perilaku agar sesuai dengan perilaku yang diterima secara umum.

Menurut (Herlina Novita *et al.*, 2021) *Punishment* adalah bentuk pembinaan dan pengawasan yang dilakukan agar seorang karyawan

meningkatkan kedisiplinan serta mampu mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut (Purnomo, 2021) *Punishment* adalah ancaman atau hukuman yang dimaksudkan untuk memperbaiki perilaku karyawan, mematuhi peraturan yang berlaku, dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

Menurut (Ekowati, 2022) *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

Menurut (Arlynsky, 2019) *Punishment* dapat juga dikatakan sebagai konsekuensi yang tidak diinginkan dari perilaku karyawan dengan tujuan mengurangi perilaku yang menyimpang.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Punishment* adalah sebuah ganjaran yang akan memberikan efek jera kepada karyawan sehingga karyawan tersebut enggan untuk mengulangi kesalahan yang pernah dilakukan. *Punishment* diperlukan di perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan dan khususnya mendidik karyawan untuk selalu mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

a. Indikator-indikator *Punishment*

Berikut ini adalah indikator *Punishment* menurut (Nisa, 2019):

- 1) Teguran tertulis,
- 2) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, dan
- 3) Pemecatan/Pemutusan hubungan kerja.

b. Mekanisme Pemberian *Punishment*

Dalam setiap *Punishment* yang diberikan kepada seorang karyawan atas dasar kesalahan yang pernah dilakukan maka ada mekanisme yang harus diperhatikan. Berikut ini adalah bentuk umum mekanisme pemberian *Punishment* menurut (Muslikhah Kusuma, 2018):

- 1) Pemberian *Punishment* secara langsung: hal ini dapat berpengaruh pada financial *Reward* seorang karyawan seperti pemberhentian pemberian gaji, pemotongan atau bonus, tunjangan dan lain sebagainya.
- 2) Pemberian *Punishment* secara tidak langsung: yang dapat berpengaruh pada financial *Reward* seorang karyawan akan tetapi hal ini dapat memberikan dampak pada psikologis seorang karyawan. Contohnya seperti seorang karyawan yang diberhentikan aktivitas tugas dinas diluar daerah atau kota, karyawan yang dirumahkan, dan karyawan yang tidak lagi diikutsertakan dalam kegiatan atau agenda penting perusahaan.

c. Tujuan *Punishment*

Adanya sistem pemberian *Punishment* dalam sebuah perusahaan sangatlah penting karena akan menyebabkan terciptanya ketentuan yang dapat menciptakan rasa disiplin dan tanggung jawab yang kuat pada setiap karyawan perusahaan. *Punishment* memiliki tujuan yang terpenting yaitu guna membentuk sebuah tingkah laku yang diinginkan pemimpin dengan membatasi priaku. *Punishment* juga bertujuan untuk meminimalkan pengulangan perilaku yang tidak memenuhi harapan serta memiliki sifat memotivasi dan juga mendidik tingkah laku seorang karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Dengan memberikan *Punishment* secara adil diharapkan karyawan tersebut mampu merubah tingkah laku sehingga sesuai dengan keinginan perusahaan.

3. Kinerja

Menurut (Fahmi, 2014) Kinerja merupakan sebuah hasil yang dapat diperoleh dalam perusahaan yang mengutamakan tujuan yang ingin diraih dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, tanpa melanggar hukum, dan sesuai moral dan aturan, untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut (Indrasari, 2017) Kinerja karyawan yang baik akan terbentuk apabila pemimpin perusahaan dapat menggunakan metode yang tepat yang artinya pemimpin mampu memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan baik secara material maupun non material.

Dengan melihat dan memahami dari pendapat di atas, kinerja karyawan memiliki keterkaitan erat dengan tujuan perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan karyawan harus mampu berperan aktif dalam meningkatkan kinerja agar mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, jika seorang karyawan bekerja sangat keras untuk mencapai poin yang ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut telah berkinerja sangat baik. Disisi lain, kinerja karyawan dapat juga diartikan sebagai suatu hasil kerja baik yang telah diperoleh seorang karyawan perusahaan tidak melanggar hukum, norma, dan etika, serta mencapai tujuan sesuai dengan tanggung jawab dan juga wewenang perusahaan. Keberhasilan merupakan penentu dalam peningkatan kinerja, yang dapat tercipta dengan adanya pengelolaan kinerja para karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan.

a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Nisa, 2019) faktor kinerja karyawan terbagi menjadi:

1) Kemampuan

Adalah karakteristik yang dimiliki seorang individu yang mendasari perilaku atau kinerja ditempat kerja. Kinerja dapat

dipengaruhi oleh kemampuan, dasar-dasar, gaya kerja, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

2) Disiplin Kerja

Adalah sikap kewajiban seseorang atau sekelompok orang yang mampu mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

3) Motivasi Ekstrinsik

Untuk meningkatkan kinerja karyawan motivasi ekstrinsik sangatlah penting bagi seorang karyawan perusahaan.

b. Indikator-Indikator Kinerja

Dalam menentukan kinerja seorang karyawan, perusahaan harus menetapkan terlebih dahulu indikator atau standar kinerjanya. Menurut (Wilson, 2012) indikator dapat diukur melalui dimensi-dimensi yaitu sebagai berikut:

1) Jumlah Pekerjaan

Menunjukkan adanya jumlah pekerjaan yang dapat dicapai seorang karyawan atau sekelompok orang sebagai salah satu persyaratan yang dapat menjadi standar pekerjaan dalam perusahaan. Karyawan dituntut untuk memenuhi persyaratan yang berlaku seperti keterampilan, pengetahuan, keterampilan sesuai dengan tanggung jawab yang didelegasikan.

2) Kualitas Pekerjaan

Seorang karyawan dalam perusahaan harus mampu memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Sehingga dapat menghasilkan pekerjaan dan sesuai dengan kualitas dari pekerjaan itu sendiri serta mampu mengerjakan sesuai dengan ketentuan.

3) Ketepatan Waktu

Semua pekerjaan pasti memiliki karakteristik dan karakteristik yang berbeda sama lain, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan tepat waktu. Bila seorang karyawan belum

mampu menyelesaikan satu pekerjaan, hal tersebut akan menghambat pekerjaan yang lainnya sehingga hal tersebut dapat berpengaruh pada jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan dalam suatu jenis pekerjaan ditentukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5) Kemampuan Kerjasama

Semua pekerjaan yang ada dalam perusahaan tidak bisa diselesaikan hanya dengan satu orang saja. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama yang baik antara satu karyawan dengan karyawan yang lain di dalam perusahaan.

c. Penilaian Kinerja

Menurut (Nugroho, 2021) Evaluasi personalia merupakan salah satu faktor kunci untuk pengembangan perusahaan yang efektif dan efisien karena ditingkatkan dengan program atau kebijakan untuk sumber daya manusia di dalamnya.

Menurut (Dewi *et al.*, 2021) Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan, evaluasi atau penilaian perilaku meliputi kejujuran, kepemimpinan, kesetiaan, kerja sama, dedikasi, loyalitas, dan juga partisipasi karyawan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat kita simpulkan bahwa salah satu cara untuk menilai kinerja suatu perusahaan yaitu dengan melakukan evaluasi kerja pada perusahaan tersebut. Sistem penilaian tersebut dapat ditetapkan pada pemimpin dan juga karyawan. Metode penilaian yang digunakan harus sesuai dengan bentuk dari perusahaan tersebut.

Tujuan penilaian kinerja menurut (Dewi *et al.*, 2021) terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Tujuan penilaian kinerja secara umum:
 - a) Verifikasi kemampuan perusahaan,
 - b) Verifikasi kemampuan karyawan,
 - c) Menetapkan tujuan masa depan,
 - d) Meninjau ulang kinerja masa lalu, serta
 - e) Memastikan upah dan gaji yang adil di dalam perusahaan.
- 2) Tujuan penilaian kinerja secara individual:
 - a) Pemimpin membutuhkan alat yang dapat digunakan untuk membantu karyawan dalam merencanakan, memperbaiki kinerja, mengembangkan karier dan juga memperkuat kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan.
 - b) Manajer memerlukan penilaian objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu untuk mengambil keputusan yang berguna untuk meningkatkan sumber daya manusia.
 - c) Untuk menentukan standar kinerja per individu karyawan perusahaan.
 - d) Meningkatkan motivasi berprestasi, motivasi kerja, motivasi sukses, kepuasan kerja, etos kerja, dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

C. Hubungan Antara Variabel

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward menjelaskan bahwa penghargaan yang diberikan kepada karyawan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya pemberian *Reward* hal tersebut dapat mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai misi, strategi perusahaan. *Reward* adalah hadiah atau penghargaan yang diberikan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugasnya dan meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Sistem pemberian *Reward* yang ditetapkan dalam perusahaan dengan cara memberi imbalan kepada karyawan untuk

menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan. Dengan memberikan *Reward* yang ideal diharapkan dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan semangat kerja agar tercipta kinerja yang sesuai dengan harapan pemimpin perusahaan. Karyawan akan cenderung memiliki ekspektasi untuk dapat memperoleh *Reward* yang akan diberikan perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Oleh sebab itu, dengan adanya sistem pemberian *Reward* dalam perusahaan diharapkan dapat menarik dan mendorong karyawan untuk mendapatkannya. *Reward* akan diberikan kepada karyawan setelah karyawan menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaannya.

Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Pramesti, Sambul and Rumawas, 2019) menyatakan bahwa variabel *Reward* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian *Punishment* atau hukuman merupakan salah satu bentuk penguatan negatif yang dapat digunakan sebagai alat yang dapat memberikan motivasi yang tepat. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja di perusahaan. Dengan adanya *Punishment* seorang karyawan dapat memperbaiki sikap dan juga perilaku. Tindakan yang dilakukan dengan memberikan *Punishment* dapat mencegah seorang karyawan agar tidak melanggar larangan, perintah, serta peraturan yang ada dalam perusahaan. Adanya pemberian *Punishment* dalam perusahaan merupakan kegiatan yang wajar, karena *Punishment* karyawan akan lebih menaati semua peraturan yang ada. Dalam hal ini, pemberian *Punishment* kepada karyawan juga sangat berdampak terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, 2020) menyatakan bahwa variabel *Punishment* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

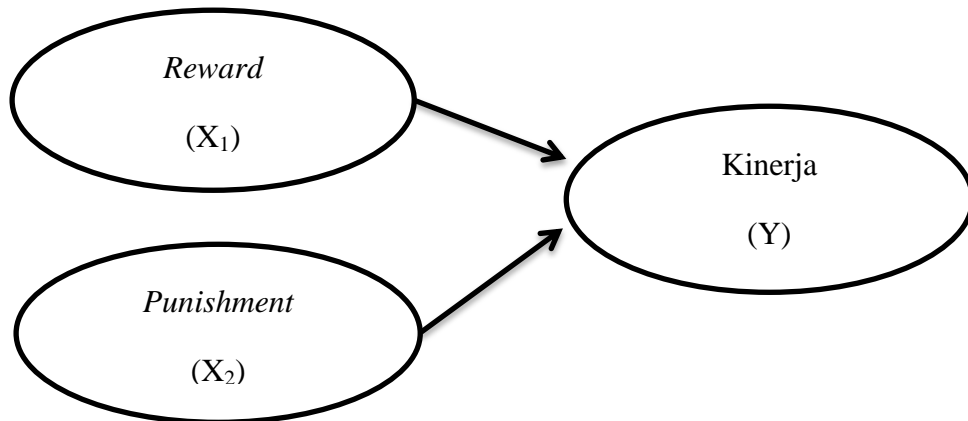
3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward dan *Punishment* merupakan dua faktor yang harus dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. *Reward* karyawan adalah suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja yang wajar. Dengan memberikan *Reward* membuktikan bahwa perusahaan telah menghargai serta terus memberi motivasi kepada karyawan tersebut agar tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaan. *Punishment* juga memiliki peran penting dalam pembelajaran untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga karyawan perusahaan dapat bertindak sesuai dengan perilaku yang diterima secara umum.

Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Muslikhah Kusuma, 2018) menyatakan bahwa variabel *Reward* (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 82,83%. Sedangkan variabel *Punishment* (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 79,36%. Hasil penelitian ini dapat dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Reward* lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu sebagai pendukung, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

E. Perumusan Hipotesis

Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

H₁ : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di Kota Samarinda.

H₂ : *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di Kota Samarinda.

H₃ : *Reward* berpengaruh dominan terhadap kinerja *Driver* (PT. GoTo Gojek Tokopedia Tbk) di Kota Samari