

**PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT)
BALAI YASA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Starata Satu**

Disusun Oleh:

**Wyne Dwi Rahmalita
NIM 19102040060**

Dosen Pembimbing Skripsi :

**Shofi'unnafi, M.M.
NIP. 1992800813201931006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2288/Un.02/DD/PP.00.9/12/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) BALAI YASA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WYNE DWI RAHMALITA
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040060
Telah diujikan pada : Jumat, 15 Desember 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Shofi'unnafi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 658e75a5e4d6a



Penguji I
Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
SIGNED

Valid ID: 658e41854ced5



Penguji II
Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 658bc3f495cf0



Yogyakarta, 15 Desember 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 658ec7439e47a



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Wyne Dwi Rahmalita
NIM : 19102040060
Judul Skripsi : **Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Yasa Yogyakarta.**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

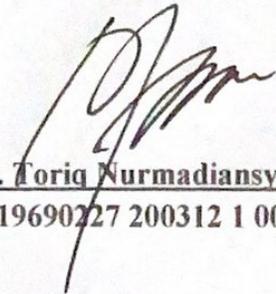
Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 7 Desember 2023

Mengetahui:

Ketua Prodi

Pembimbing


H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.
NIP. 19690227 200312 1 001

Shofiunnafi M.M
NIP. 19920813 201903 1 006

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wyne Dwi Rahmalita

NIM : 19102040060

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul:

Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Yasa Yogyakarta adalah hasil penelitian karya

pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau

ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab

peneliti.

Yogyakarta, 7 Desember 2023

Yang menyatakan



Wyne Dwi Rahmalita

NIM. 19102040060

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada
Almamater Tercinta Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

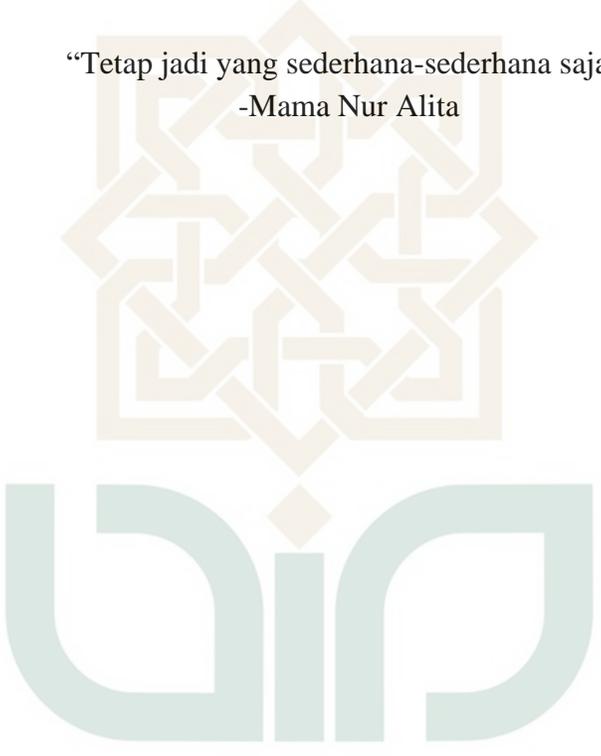
MOTTO

“Inna sholati wanusuki wamahyaya wamamati lillahi robbil alamin.”
Sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanya untuk Allah, Tuhan
semesta alam.¹

-QS. Al-An'am : 162

“Tetap jadi yang sederhana-sederhana saja.”

-Mama Nur Alita



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-Qur'an Kemenag, <https://kemenag.go.id/surah6> diakses Pada tanggal 27 November 2023
Pukul 06.00 WIB.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberi kemudahan dan kelancaran kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai yang diharapkan. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita, Baginda Agung Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi suri tauladan untuk kita semua, dan semoga kita semua mendapatkan syafaatnya kelak di yaumul akhir nanti, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian tugas akhir ini tidak mungkin dapat peneliti selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah berkenan membimbing serta memberikan motivasi dan mengarahkan perkuliahan dari awal sampai selesai.

5. Shofi'unnafi, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan arahan, memberi dukungan serta mendengarkan segala keresahan dan kesulitan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
6. Segenap Dosen Prodi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, bimbingan, serta pengalaman selama proses perkuliahan.
7. Seluruh pegawai dan *staff* tata usaha Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Malaikatku yang paling kusayangi, yang sangat berjasa dalam hidup saya. Mama Nur Alita. Peneliti menyadari bahwa tiada kata yang mampu sepenuhnya menggambarkan rasa syukur ini. Namun izinkan peneliti untuk mengucapkan terima kasih yang tiada hentinya untuk Mama yang telah memberikan semangat serta doa kepada saya setiap waktu, memberikan nasihat, pengorbanan, kasih sayang yang tak pernah putus agar saya terus melangkah menggapai cita-cita khususnya sepanjang proses perjalanan penelitian skripsi ini. Terima kasih telah menjadi ibu yang sangat supportif dan penuh cinta, tiada kata yang bisa menggambarkan hebat dan luar biasanya sosok Mama dalam hidup peneliti. Semoga dengan ini saya dapat menjadi pribadi yang sesuai dengan harapan Mama. Tolong hidup lebih lama lagi, *I Love You more and more* Mama.
9. Aki H.Unus Sulaeman Iskandar dan Nin Hj. Djuariah Sendjayati ribuan kata terima kasih yang telah menjadi orangtua sekaligus kakek dan nenek yang penuh pendidikan karakter. Terima kasih untuk aki dan nin tercinta, yang sangat detail

dalam memperhatikan saya untuk mendukung kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih untuk segala do'a dan nasihat yang telah diberikan kepada saya. Alhamdulillah cucu perempuan satu-satunya sekarang sudah bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dari aki dan nin. Semoga Allah SWT jadikan amal baik untuk aki dan nin di yaumul akhir. Aamiin ya rabbal'amin.

10. Untuk Empah Sutisna S.H terima kasih pa, sudah menjadikan aku anak yang kuat untuk menghadapi kerasnya dunia ini. Terima kasih. Doaku selalu untukmu pa. Untuk Ayah Hermawan Muchtar terima kasih atas segala do'a dan dukungan yang tak pernah diberikan lupa untuk terus memotivasi serta menyemangati saya. Terima kasih sudah selalu mengingatkan untuk selalu meminta kepada Yang Maha Kuasa. Semoga apa yang telah kalian berikan kepada saya Allah SWT membalas dengan melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Aamiin.
11. Kakak saya Willy Rudgit Akhmadi yang terus mendukung dan menjaga saya. Terima kasih telah menjadi seorang kakak yang sangat baik dan menjadi contoh bagi saya agar terus memotivasi diri untuk menyelesaikan masa studi ini.
12. Kepada sahabat, dan teman-teman semua yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang sudah turut membantu kelancaran dalam proses menyelesaikan studi di kampus maupun diluar kampus selama ini, baik yang langsung maupun tidak langsung. Banyak terima kasih dari saya atas segala doa dan dukungan kalian semua, untuk segala bantuan tenaga, materi, jasa, dan waktu sehingga saya dapat melewati segala persoalan baik dan buruk yang terjadi diperjalanan kuliah saya.

Terima kasih, semoga segala kebaikan semua pihak dibalas oleh Allah SWT. Semoga kita semua selalu bisa menjalani hari demi hari untuk masa depan yang lebih hebat lagi. *See u on top and good luck wherever you are guys!*

13. Dan untuk diriku sendiri, terima kasih untuk diriku yang tetap baik dan penuh rasa syukur dalam apapun keadaannya, kamu berada di *track*-mu sendiri. terima kasih Wyne Dwi Rahmalita.

Tidak adanya nama bukan berarti bermaksud mengurangi rasa terima kasih peneliti, semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan, melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Peneliti sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penelitian dan penelitian skripsi ini. Kritik dan saran yang membangun sangat peneliti butuhkan guna perbaikan dimasa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

Aamiin Ya Rabbal'Alamin.

Yogyakarta, 29 November 2023

Peneliti,

Wyne Dwi Rahmalita
NIM. 19102040060

ABSTRAK

Wyne Dwi Rahmalita (19102040060). Skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Yasa Yogyakarta. Program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

UPT Balai Yasa Yogyakarta memiliki rancangan dan strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Dalam hal ini, UPT Balai Yasa meningkatkan kinerja karyawannya dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari adanya pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada UPT Balai Yasa Yogyakarta. Dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment* yang diterapkan, tingkat kemaksimalan kinerja karyawan bisa terlaksana. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta. Penentuan sampel menggunakan hasil dari perhitungan slovin diperoleh jumlah sampel yang mewakili populasi yaitu sebanyak 80 orang yang menjadi responden. Berdasarkan rumus slovin tersebut jumlah sampel yang didapat bisa mewakili seluruh populasi Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS 21. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa 1) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) *punishment* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di UPT Balai Yasa, tapi bukan menjadi faktor utama dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai koefisien determinasi sebesar 50% yang berarti *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh sebesar 50% dan 50% dari faktor lain.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan, Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Yasa Yogyakarta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Kerangka Teori	14
G. Kerangka Pemikiran.....	35
H. Hipotesis.....	36
BAB II METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	38
B. Sumber Data	38
C. Variabel Penelitian	39
D. Definisi Operasional.....	40
E. Populasi dan Sampel.....	43

F. Teknik Pengumpulan Data	44
G. Instrumen Penelitian	46
H. Metode Analisis Data	48
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	54
A. Letak Geografis	54
B. Sejarah Singkat UPT Balai Yasa Yogyakarta	55
C. Visi dan Misi UPT Balai Yasa Yogyakarta.....	56
D. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi	56
E. Susunan Organisasi	58
F. Tempat dan Waktu Penelitian	58
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	60
A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	60
B. Analisis Deskriptif Responden	63
C. Uji Asumsi Klasik	65
D. Uji Regresi Linear Berganda	68
E. Uji Hipotesis	69
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	79
CURRICULUM VITAE.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rangkuman Jawaban Kuesioner Pra-Penelitian	7
Tabel 2.1 Definisi Masing-Masing Variabel	41
Tabel 2.2 Skala Pengukuran	47
Tabel 2.3 Indikator Kuesioner Reward	47
Tabel 2.4 Indikator Kuesioner Punishment	47
Tabel 2.5 Indikator Kuesioner Kinerja	47
Tabel 4.1 Uji Validitas	60
Tabel 4.2 Uji Relibilitas Reward (X1)	62
Tabel 4.3 Uji Relibilitas Punishment (X2)	62
Tabel 4.4 Uji Relibilitas Kinerja (Y)	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.6 Jenis Kelamin Responden	63
Tabel 4.7 Usia Responden	64
Tabel 4.8 Lama Kerja Responden	65
Tabel 4.9 Uji Normalitas	66
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Gambar Kerangka Pemikiran	36
Gambar 3.1 Peta Lokasi UPT Balai Yasa Yogyakarta.....	54
Gambar 3.2 Struktur Organisasi UPT Balai Yasa Yogyakarta.....	58



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Dalam era globalisasi seperti saat ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM).² Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.³ Untuk itu, setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga diharuskan untuk memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi sehingga karyawan

² Shanty Susilawati. "Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang". *Skripsi*, (Palembang: Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang. 2020), hlm.4

³ Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013), hlm. 65.

memiliki kinerja yang baik dan kinerja perusahaan juga akan meningkat untuk menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴ Kinerja dapat dinyatakan sebagai suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi seseorang. Dalam proses menyelesaikan sebuah tugas pekerjaan, seseorang seharusnya memiliki kesediaan dan kemampuan tertentu. Akan tetapi, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan tanpa adanya pemahaman yang jelas, yaitu tentang apa yang dikerjakannya dan bagaimana cara mengerjakannya.⁵ Dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan perusahaan.

Menurut Prawirosentono, indikator kinerja yaitu efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.⁶ Untuk mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, tentunya didukung oleh *Reward* yang diberikan perusahaan kepada para karyawan.

⁴ Prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE UGM. 2008), hlm.72

⁵ Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2017), hlm.55

⁶ Prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE UGM. 2008), hlm.74

Dalam upaya peningkatan kinerja, perusahaan perlu fokus kepada komponen pemenuhan kebutuhan karyawan salah satunya dengan *reward*. *Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.⁷ *Reward* digunakan sebagai salah satu langkah pemenuhan kebutuhan karyawan guna mencapai titik kualitas diri yang terbaik. Penggunaan *reward* sejatinya menjadi acuan bagi karyawan untuk meningkatkan *skill* dan juga pengembangan diri sehingga laju peningkatan kinerja akan berpengaruh kepada perusahaan. Dengan arti lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawannya. Kemudian dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah suatu hal yang positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.⁸

Faktor lainnya yang sangat kontra dari *reward* ialah hukuman atau sanksi (*punishment*). *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁹ Hukuman atau sanksi (*punishment*)

⁷ Nawawi Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), hlm. 114

⁸ Biatur Rosyidah. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syraiah Cabang Ponorogo" *Skripsi* (Ponorogo: Fakultas Syariah IAIN Ponorogo. 2018), hlm. 6.

⁹ Raymond Suak, Adolfinia, Yantje Uhing. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang". (*Jurnal EMBA* Vol.5 No.2, 2017), hlm. 1050 – 1059.

adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman.¹⁰ Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan.¹¹ Penerapan *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan akan membuat sikap dan perilaku tidak disiplin dapat terhindar. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. *Punishment* itu sendiri akan berjalan dengan efektif apabila pihak perusahaan menjalankan dengan konsisten terhadap karyawan.

Menurut Pratheepkanth, perusahaan diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang

¹⁰ Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2011), hlm. 61

¹¹ Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014), hlm.

telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan tertentu.¹² *Reward* yang diberikan biasanya berupa uang, piagam penghargaan, dan promosi jabatan. Sedangkan *punishment* berupa surat peringatan, pemotongan gaji, sampai pemutusan hubungan kerja. Sama halnya seperti *punishment*, untuk menjaga kedisiplinan karyawan penerapan *punishment* pun diterapkan pada UPT Balai Yasa Yogyakarta.

Sistem *reward* dan *punishment* yang sudah diterapkan di UPT Balai Yasa Yogyakarta memiliki tujuan naik dari setiap poin yang diberikan. *Reward* untuk meningkatkan kinerja yang telah diterapkan di UPT Balai Yasa tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan. Kemudian pemberian kompensasi, penambahan gaji dan bonus, pemberian hadiah serta piknik *gathering* karyawan setiap 1 tahun dua kali. Diberikan kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam kurun waktu yang telah ditentukan, serta sudah menjadi bagian dari program tahunan pada UPT Balai Yasa. Untuk lokasi UPT Balai Yasa terletak di Jl. Kusbini No. 1 Demangan, Kota Yogyakarta. Bangunan ini didirikan pada tahun 1914 pada zaman Belanda yang dimiliki oleh *Nederland Indische Maatschapij* (NIS) dan bernama *Centraal Werkplaats* atau biasa disebut dengan bengkel pusat dengan tugas pokoknya yaitu melaksanakan *overhaul* lokomotif, gerbong dan peremajaan kereta.

¹² Pratheepkanth. "Capital Structure And Financial Performance: Evidence From Selected Business Companies In Colombo Stock Exchange Sri Lanka" (Sri Lanka: *Journal of Arts, Science & Commerce E-ISSN 2229-4686*. 2011), hlm.40

Perusahaan ini bergerak di bidang pemeriksaan, perawatan, dan perbaikan sarana kereta api dan juga lokomotif. Semua bidang pekerjaan tersebut adalah bagian dari kegiatan yang berkaitan langsung dengan aktivitas sumber daya manusianya. Sejak tanggal 6 Juni 1959, fungsi Balai Yasa Yogyakarta berubah dari bengkel serba guna menjadi bengkel lokomotif hingga sekarang yang diresmikan oleh Direktur Jenderal Kepala Jawatan Kereta Api, Ir. Efendi Saleh.¹³ Berbagai jenis bidang pekerjaan akhirnya banyak bermunculan pada bengkel kereta ini, mulai dari pemeliharaan lokomotif, pengendalian persediaan *spare part*, pengarsipan data, dll.

Yang menjadi fenomena penelitian adalah karena Balai Yasa Yogyakarta itu sendiri merupakan kantor bagian dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN), peneliti ingin mengetahui akan kinerja dari karyawannya apabila terdapat pemberian *reward* maupun *punishment*. Permasalahan yang dihadapi oleh UPT Balai Yasa Yogyakarta adalah kinerja karyawan, setiap hari UPT Balai Yasa selalu penuh dan sibuk dengan pekerjaan yang harus diselesaikan termasuk pada hari libur atau *weekend*. Banyak karyawan yang harus tetap masuk untuk bekerja dalam waktu *overtime* atau yang lebih sering kita kenal dengan istilah lembur. Hal ini terbukti dari hasil pra-penelitian menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap beberapa karyawan yang

¹³ NN. *Balai Yasa Pengok Yogyakarta*. Unit Architecture & Preservation PT KAI Indonesia (Persero) Yogyakarta. 2022. (Diakses melalui link : <https://heritage.kai.id/page/Balai%20Yasa%20Pengok%20Yogyakarta> pada tanggal 20 Januari 2022 jam 17:54 WIB)

mengalami penurunan kinerja yang maksimal dan kurang mencapai target perusahaan akibatnya sangat berpengaruh dalam pemberian *reward*. Terdapat karyawan pernah melanggar kedisiplinan yaitu hadir tidak tepat waktu. Berikut adalah rangkuman jawaban pra-penelitian di UPT Balai Yasa Yogyakarta berdasarkan hasil wawancara dengan *Assistant Manager*.¹⁴

Tabel 1.1

Rangkuman Jawaban Kuesioner Pra-Penelitian

No.	Pernyataan	Jawaban
1.	Apabila target perusahaan tidak dapat tercapai dan sangat berpengaruh dalam pemberian <i>reward</i> , apakah ada kebijakan dalam meningkatkan kinerja?	Ya
2.	Secara keseluruhan karyawan yang melanggar kedisiplinan apakah sudah pernah diberikan <i>punishment</i> ?	Ya
3.	Apakah perusahaan tidak konsisten dalam penerapan <i>punishment</i> terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan waktu?	Ya

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2023.

Dengan melihat kondisi yang ada pada perusahaan tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa masih terdapat kinerja karyawan yang belum mencapai hasil optimal dikarenakan belum adanya konsistensi dan disiplin kerja yang diterapkan oleh para karyawan dalam menjalankan tugasnya yang menjadikan peneliti juga ingin mengetahui apakah faktor pemberian *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan berupa evaluasi dalam pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di UPT Balai Yasa Yogyakarta. Hal ini

¹⁴ Ieuk Suharno. *Assistant Manager UPT Balai Yasa Pengok Yogyakarta*. 2022. (Melalui wawancara langsung pada tanggal 27 Maret 2022 jam 10.30 WIB)

dikuatkan dengan hasil dari pra penelitian, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan *Assistan Manager* UPT Balai Yasa Yogyakarta.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Yasa Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari masalah diatas, maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dari pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di Balai Yasa Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh dari pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan di Balai Yasa Yogyakarta?
3. Apakah penerapan *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Yasa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di Balai Yasa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di Balai Yasa Yogyakarta.

3. Untuk menguji serta mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Balai Yasa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan mengenai pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan yang akan memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan.

2. Secara Praktisi

- a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mendapatkan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapatkan dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya. Selain itu dengan penelitian ini, peneliti dapat mengasah daya nalar dan kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan khususnya tentang *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Balai Yasa Yogyakarta.

- b. Bagi Lembaga

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk pengambilan kebijakan dalam hal peningkatan kinerja yang berkaitan dengan *Reward* dan *punishment*.

c. Bagi Akademisi

Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya konsentrasi sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang yang sama.

E. Kajian Pustaka

Sebagai dasar untuk menguatkan penelitian dan menunjukkan originalitas penelitian serta menjadi pembanding dan rujukan untuk penelitian selanjutnya. Maka dalam rangka mempermudah penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian melalui beberapa jurnal dan skripsi yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arif (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah”. Lokasi penelitian ini dilakukan di Bank Sumatera Utara pada kantor cabang menggunakan metode penelitian pengumpulan data berupa menyebar kuesioner, dan teknik pengumpulan data berupa pengolahan data dari kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden yang kemudian di analisis. Dalam menganalisis data pada skripsinya, peneliti menggunakan analisis data regresi berganda dengan langkah-langkah beberapa uji validitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Unit Usaha Syariah.¹⁵

2. Penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin, Susenohadi pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian tersebut dilakukan pada seluruh jumlah karyawan di PT BPR Hasamitra Makassar yang jumlahnya 92 orang. Penelitian ini menggunakan pengolahan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan analisis pengujian hipotesis adalah *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 21. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu perbedaan jumlah objek yang akan saya teliti di UPT Balai Yasa Yogyakarta.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Rustandi dan Novi Rukhviyanti pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap

¹⁵ Muhammad Arif, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan). 2022. hlm. 2.

¹⁶ Winda Sri Astuti, dkk, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Organisasi dan Manajemen* (Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar, 2018), hlm 31.

Kinerja Karyawan Pada Grand Aquila Hotel Bandung”. Penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel, penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Peneliti menguji hipotesisnya dengan analisa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T, Uji Koefisien Korelasi dan Uji Regresi Linier Berganda. Kemudian hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan variabel *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.¹⁷

4. Penelitian yang dilakukan oleh Shanty Susilawati (2020) yang berjudul “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mozaic Abadi Sukses Palembang”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh jumlah dari populasi sebanyak 30 orang responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data

¹⁷ Dian Rustandi, Novi Rukhviyanti “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Aquila Hotel Bandung” *Jurnal Sains Manajemen* (Bandung: STIE STAN Indonesia Mandiri, 2020), hlm. 2.

sekunder. Adapun data primer diperoleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f. Hasil yang didapatkan dari pengolahan data terdapat nilai signifikasinya yang menunjukkan variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama mempengaruhi dependen (kinerja karyawan) sebesar 55,1.¹⁸ Yang membedakan penelitian saya dengan penelitian ini adalah peneliti akan meneliti pengaruh dari pemberian *reward* dan *punishment* dengan tempat penelitian yang berbeda yaitu pada UPT Balai Yasa Yogyakarta.

5. Penelitian oleh Timothy Tan Goni, William A. Areros, Sofia A. P. Sambul (2022) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis linier berganda digunakan dalam penelitian ini, dengan menarik sebanyak 64 responden. Uji statistik yang dilakukan adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi berganda, uji regresi linier berganda, uji determinasi, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial dan uji simultan. Melalui olah data yang dilakukan pada uji parsial, didapatkan hasil bahwa *reward* berpengaruh secara positif

¹⁸ Shanty Susilawati. “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mozaic Abadi Sukses Palembang” *Skripsi* (Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti, 2020), hlm. 2.

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁹

Berdasarkan kajian pustaka di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang akan dilakukan oleh peneliti adalah peneliti akan meneliti apakah terdapat pengaruh dari pemberian *reward* dan *punishment* terkait kinerja dari karyawan pada UPT Balai Yasa Yogyakarta. Perbedaan lebih tertuju pada tempat dilaksanakannya penelitian dan juga jumlah sampel yang akan diteliti.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum tentang *Reward*

a. Definisi pengertian *Reward*

Menurut Handoko, *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan

¹⁹ Timothy Tan Goni, Willian A. Areros, Sofia A. P. Sambul. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado" *Jurnal Productivity*, Vol. 3 No. 3 (Manado: Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, 2022), hlm.11

tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.²⁰ Menurut Kadarisman dalam Dicky Saputra, “*reward* adalah semua bentuk *return* balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan”.²¹

Menurut Shields dalam Suak et. al, *reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.²² Sedangkan menurut Hasibuan dalam jurnal Timothy Tan Goni menyebutkan bahwa *reward* (penghargaan) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sales dan karyawan lainnya sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan.²³

²⁰ Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE. 2012), hlm. 43.

²¹ Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi Reward*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2012), hlm. 89.

²² Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan. “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” *Skripsi* (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk. 2018), hlm. 61.

²³ Timothy Tan Goni, Willian A. Areros, Sofia A. P. Sambul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado” *Jurnal Productivity, Vol. 3 No. 3 Tahun 2022* (Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, 2022), hlm. 206.

Dengan adanya pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* (penghargaan) yakni merupakan imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan. *Reward* diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh penting terhadap kinerja. Dengan arti lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah suatu hal yang positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.²⁴

Allah SWT berfirman :

فَاللَّهُمَّ اللَّهُ تَوَابِ الدُّنْيَا وَحَسَنَ تَوَابِ الْآخِرَةِ ط وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : “Maka Allah beri ganjaran kepada mereka di dunia dan di akhirat dengan ganjaran yang baik. Dan Allah cinta kepada orang-orang yang berbuat baik (Q.S Ali-Imran 3 : 148)”.²⁵

Dalam dunia organisasi ada istilah insentif, yang merupakan sebuah penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja

²⁴ Biatur Rosyidah. “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo” *Skripsi*, (Fakultas Syariah IAIN Ponorogo, 2018), hlm. 39.

²⁵ Al-Qur’an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/surah/3>, diakses pada tanggal 17 April 2023 pukul 16.00 WIB

dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai target dan tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Ada tiga fungsi peran penting dari penghargaan yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu dan meningkatkan kualitas diri agar mencapai prestasi.
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat umum setiap apapun yang diperbuat oleh manusia pasti akan mendapat balasan dari Allah SWT. Baik itu perbuatan baik maupun buruk akan mendapat balasan yang sesuai.

b. Tujuan *Reward*

Adapun tujuan dari penerapan sistem *reward* (penghargaan) yaitu untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan. Memotivasi dan meningkatkan karyawan berkualitas untuk lebih memelihara performa kinerjanya.

Menurut Ivancevich, tujuan utama dari program *reward* ini adalah²⁶:

- 1) Untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi.
- 2) Menjaga pekerja agar datang untuk bekerja.
- 3) Memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi.

²⁶ Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. *Organizations : Behavior, Structure, Processess.* (New York: The McGraw-Hill, Inc. 2000), hlm. 101

Sedangkan selain dari tujuan *reward*, ada juga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya sistem pemberian penghargaan atau *reward* pada sebuah perusahaan menurut Nawawi dalam Maulidiyah, yaitu : (1) Konsistensi Internal (*Internal Consistency*) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada. (2) Kompetisi/ Persaingan Eksternal (*External Competitiveness*) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain. (3) Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan. (4) Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.²⁷

c. Indikator *Reward*

²⁷ Maulidiyah Khikmatul. *Pentingnya Pengawasan Dalam Kantor Dan Efek Yang Ditimbulkan*. (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 66.

Menurut Mahmudi, indikator *reward* sebagai berikut:²⁸

1) Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward* meliputi kenaikan gaji pokok, tambahan honorarium, insentif jangka pendek, dan insentif jangka panjang. Berikut merupakan poin-poin dari indikator gaji dan bonus :

a) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja, misalnya:

- b) Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- c) Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, dan sopir pribadi.

²⁸ Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. (Yogyakarta: YKPN 2015), hlm. 33.

- d) Kesejahteraan rohani, misalnya; rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

2) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja di masa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk penugasan untuk studi lanjut, penugasan untuk mengikuti program pelatihan kursus, *workshop*, lokarkarya, seminar, semiloka dan sebagainya.

3) Penghargaan psikologis dan social

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya: promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, pengakuan dan pujian.

2. *Punishment*

- a. Definisi pengertian *punishment*

Punishment dalam bahasa Indonesia adalah hukuman, sanksi dan dilakukan kepada orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya. *Punishment* merupakan suatu akibat yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah diperbuat. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara tepat dapat merubah perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* alangkah baiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang teliti dari semua aspek yang berhubungan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.²⁹

Menurut Mangkunegara, *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.³⁰

Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang

²⁹ Muhammad Arif. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Unit Usaha Syariah”, *Skripsi* (Medan: Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2022), hlm. 13.

³⁰ Timothy Tan Goni, Willian A. Areros, Sofia A. P. Sambul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado” *Jurnal Productivity*, Vol. 3 No. 3 (Manado: Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, 2022), hlm. 206.

bersangkutan tidak memberikan respon. Tujuan diberikannya sanksi tersebut adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin melakukan pekerjaannya. Selain itu, dapat menjadi contoh bagi karyawan lain untuk tidak melakukan hal serupa.

Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku karyawan, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

Dalam suatu kegiatan perusahaan pemberian *punishment*/hukuman merupakan kegiatan yang lumrah, sebab *punishment* bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Sanksi atau *punishment* merupakan hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

Kemudian pada setiap perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang

mendapat sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapat bonus pada bulan terkait atau bahkan tidak bisa mendapat kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukannya cukup berat.³¹

Pemberian sanksi atau punishment menurut pandangan peneliti akan memberikan efek jera secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja. Mekanisme sanksi yang berlaku berbeda-beda pada setiap perusahaan, maka setiap sanksi yang diberikan atas dasar kesalahan yang dilakukan di sana ada mekanismenya yang harus diperhatikan.

Adapun mekanisme umum bentuk pemberian *punishment* tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Irham Fahmi adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberian *punishment* langsung berpengaruh pada finansial karyawan tersebut, seperti pemotongan atau perhentian gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya.
- 2) Pemberian *punishment* tidak langsung berpengaruh pada finansial karyawan tersebut, tetapi membawa dampak pada psikologis karyawan secara nyata.

³¹ Syah Riza Octavy Sandy. "Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel di Jember" *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*. (Jember: 2017), hlm. 9.

Punishment tidak diberikan kepada karyawan tanpa alasan yang jelas dan semuanya harus bersifat objektif serta lepas dari sudut pandang subjektif.³² Maka dari itu, *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *Reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

b. Tujuan *punishment*

Punishment merupakan tindakan konsekuensi yang dilakukan perusahaan dari perilaku yang negatif dari karyawan, tujuan pemberian *punishment* ini bermacam-macam.³³ Berikut beberapa tujuan dari adanya *punishment*:

- 1) Teori Pembalasan diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan seseorang (pegawai).
- 2) Teori Perbaikan diberikan untuk membasmi kejahatan dan untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak berbuat kesalahan itu lagi.
- 3) Teori Perlindungan diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini,

³² Irham Fahmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. (Bandung: Alfabeta. 2017), hlm. 132.

³³ Purwanto, M Ngalm. *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis* (Bandung. 2014), hlm. 90.

masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh si pelanggar.

- 4) Teori Ganti Rugi diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita perusahaan akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.
- 5) Teori Menakut-nakuti diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meininggalkannya.

Menurut Schuler dan Jackson “*punishment* juga dapat memberikan efek samping yang tidak diinginkan”.³⁴ *Punishment* seringkali juga hanya membawa tekanan jangka pendek perilaku yang tidak diinginkan, tetapi tidak menghapusnya. Oleh sebab itu, efek negatif *punishment* dapat dikurangi dengan beberapa prinsip,

yaitu:

- a) Berikan peringatan yang secukupnya.
- b) Jalankan *punishment* secepat mungkin.
- c) Jalankan *punishment* yang sama bagi perilaku yang sama untuk setiap orang setiap saat.

³⁴ Schuler Randall S & Susan E Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21 edisi keenam*. (Jakarta: Erlangga. 1999), hlm. 109.

d) Punishment harus dijalankan secara adil dan konsisten.

e) Jalankan punishment dengan tidak pandang bulu.

c. Indikator *punishment*

Adapun indikator *punishment*, yaitu hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat.³⁵ Menurut Rivai dalam Jurnal Ilmiah Multidisiplin karya Carla yang berjudul “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*” menyatakan bahwa:

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 sesuai dengan peraturan perusahaan.

c) Pendundaaan kenaikan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat, dengan jenis:

³⁵ Timothy Tan Goni, Willian A. Areros, Sofia A. P. Sambul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado” *Jurnal Productivity*, Vol. 3 No. 3 (Manado: Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, 20220, hlm. 206.

- a) Penurunan pangkat atau demisu.
- b) Pembebasan dari jabatan.
- c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
- d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

Menurut Mangkuprawira, menjelaskan bahwa sanksi yang diterima karyawan harus sebanding dengan pelanggaran yang dilakukannya.³⁶

d. Bentuk-bentuk *punishment*

Punishment dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu:

1) *Punishment* Preventif

Punishment Preventif yaitu *punishment* yang dilaksanakan dengan maksud tidak atau jangan terjadinya suatu pelanggaran. Hal itu dilakukannya sebelum terjadinya pelanggaran. Dengan demikian, *Punishment Preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan.

Tujuan dari *punishment preventif* ini ialah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2) *Punishment* Represif

³⁶ Mangkuprawira, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 104.

Punishment Represif yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karna adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *punishment represif* yaitu pemberitahuan, teguran, peringatan, hukuman.

3. Kinerja

1) Definisi pengertian kinerja

Kinerja menurut istilah berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).³⁷ Kinerja karyawan adalah hasil kerja dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kelompok.³⁸ Setiap perusahaan

³⁷ Nurul Maya. "Pengaruh Kompensasi dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni" (Studi kasus pada Karyawan Yayasan Pendidikan Sinar Husni). (Lampung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN), hlm. 77.

³⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama. 2011), hlm. 46.

selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Menurut Simanjuntak, definisi kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.³⁹ Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Dari beberapa kutipan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik kualitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama jangka waktu tertentu pada bidang pekerjaan yang tertentu. Pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai.⁴⁰

³⁹ Simanjuntak. "Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah-I Medan" *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, Vol.2, No.1, 2012.

⁴⁰ Asma N, & Syahputri, L. "Analisis Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT Bank Sumut KCP Syariah Kisaran. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam [JIMPAI]*, 1(4), 1-12. 2021.

Allah SWT berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ الشّٰهَادَةِ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S. At-Taubah 9: 105)”*.⁴¹

Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi ber-sangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.⁴²

2) Indikator kinerja

Menurut Al Umar et al., yang termasuk kedalam indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut⁴³:

⁴¹ Al-Qur’an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/surah/9> dikases pada tanggal 6 Mei 2023 pukul 11.00 WIB.

⁴² Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013.

⁴³ Al Umar, A. U. A. “Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Anwar Contruction”. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 28-33. 2022

1) Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

2) Kuantitas Kerja

Dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

3) Kerjasama

Seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditentukan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Kerjasama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik dan benar.

4) Ketepatan Waktu

Seberapa tinggi tingkatan suatu aktivitas yang diselesaikan sesuai dengan waktu ketetapan awal, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

5) Kemandirian

Tingkatan seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

6) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kategori yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang maksimal adalah faktor kemampuan (*ability*) dan aspek motivasi (*motivation*). Aspek kemampuan yang dinilai dalam penelitian kinerja dikelompokkan menjadi 3, yaitu:

1) Kemampuan Teknis

Kemampuan menggunakan pengetahuan cara, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2) Kemampuan Konseptual

Kemampuan untuk memahami perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3) Kemampuan Hubungan Interpersonal

Antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain untuk membangun dan menjaga hubungan yang efektif.

4. Hubungan Antar Variabel

a) Hubungan *Reward* dengan kinerja karyawan

Salah satu usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya yaitu dengan memenuhi hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan, seperti pemberian *reward*. *Reward* yang sebanding dengan beban kerja secara tidak langsung menambah motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga pemberian *reward* oleh perusahaan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Hidayah Sari pada tahun 2018, membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada variabel *reward* terhadap kinerja karyawan.⁴⁴ Selain itu, penelitian dari Sri Nova Deltu, Fifin Oktavian, Mandria Yundelfa menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan *reward* memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan penelitian tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh

⁴⁴ Ayu Hidayah, "Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan. 2018. hlm. 86

yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.⁴⁵

b) Hubungan *punishment* terhadap kinerja karyawan

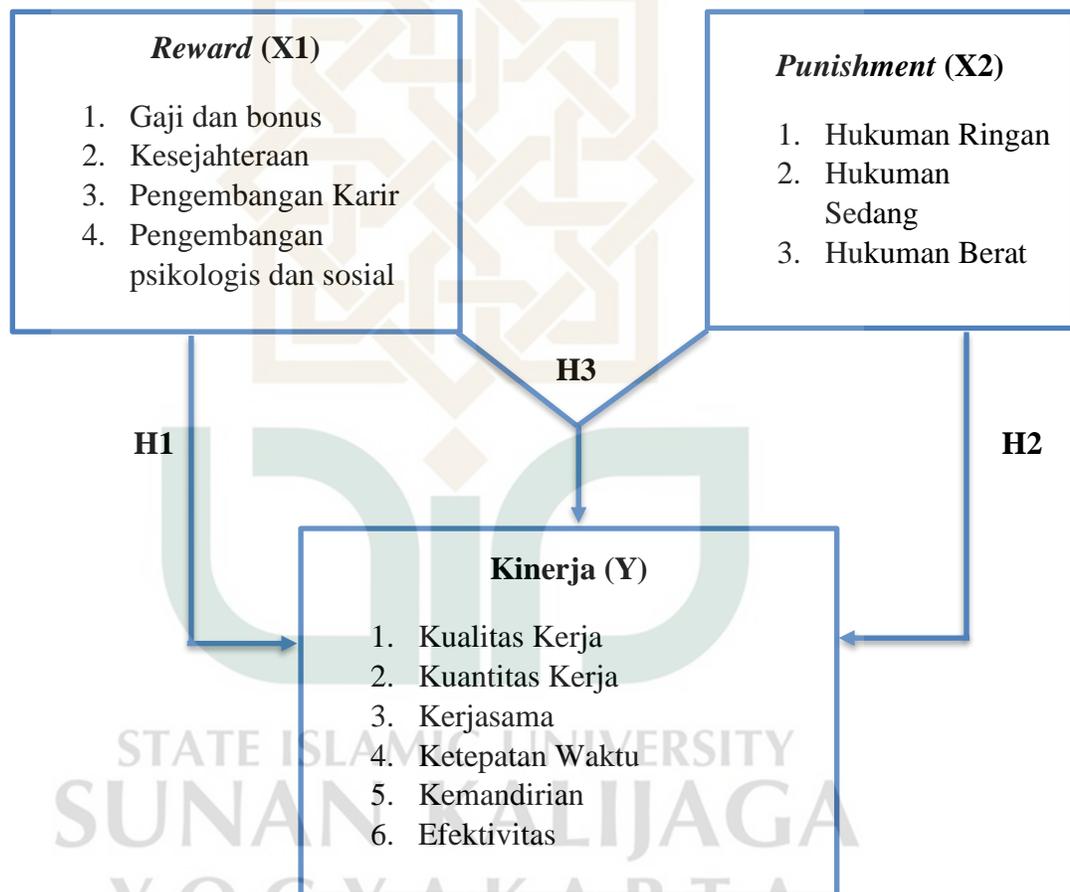
Faktor yang menyebabkan adanya pemberian *punishment* terhadap karyawan disebabkan oleh kelalaian dan pelanggaran aturan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Di beberapa perusahaan *punishment* sendiri sudah banyak diterapkan dalam peraturan perusahaan seperti tidak terlambat lebih dari tiga kali, dan kehadiran penuh dalam waktu 1 bulan di hari kerja. Dengan adanya pemberian *punishment* dalam peraturan tersebut tersebut, karyawan dapat meminimilasi pelanggaran aturan perusahaan dan meningkatkan kualitas kerjanya agar disiplin dalam bekerja. Hal ini dibuktikan oleh penelitian dari Natalia Nesya Cristina dkk, dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Medica.⁴⁶

⁴⁵ Sri Nova Deltu, Fifin Oktavian, dan Mandria Yundelfa “Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Timah Karimun Kepulauan Riau” *Jurnal Kesehatan Lentera ‘Aisyiyah* 3(1). Universitas Batam. 2018. hlm. 374

⁴⁶ Natalia Neisya Cristina, Roswaty, Try Wulandari. “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Medica” *Jurnal Manajemen*, Volume 11 No 1, Universitas Io Global Mandiri Palembang, 2023.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir adalah bagian teori dari penelitian yang menjelaskan tentang alasan atau argumentasi bagi rumusan hipotesis.⁴⁷ Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1

Gambar Kerangka Pemikiran

⁴⁷ Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang memerlukan data untuk menguji kebenarannya. Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti.⁴⁸ Berdasarkan latar belakang dan kerangka berfikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis atas permasalahan yang ada yaitu: “*reward* dan *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan diatas, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

2. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

H^1 : *Reward* dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara parsial pada UPT Balai Yasa Yogyakarta.

H^0 : *Reward* tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada UPT Balai Yasa Yogyakarta.

3. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

H^2 : *Punishment* dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara parsial pada UPT Balai Yasa Yogyakarta.

⁴⁸ Muhammad Idrus. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Erlangga, hlm 53. 2009.

H^0 : *Punishment* tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada UPT Balai Yasa Yogyakarta.

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

H^3 : *Reward* dan *Punishment* dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara simultan UPT Balai Yasa Yogyakarta.

H^0 : *Reward* dan *Punishment* tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara simultan UPT Balai Yasa Yogyakarta.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada UPT Balai Yasa Yogyakarta yang berjumlah 80 responden. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat peneliti diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara menyeluruh variabel *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta. Maka dari kesimpulan tersebut H3 diterima artinya *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta.
2. Variabel Reward (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) karyawan pada UPT Balai Yasa Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan *reward* diperoleh nilai thitung sebesar 0,001 sedangkan ttabel sebesar 0,05 mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta. Maka dari kesimpulan tersebut H0 dan H1 diterima yang artinya *reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel Punishment (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) karyawan pada UPT Balai Yasa Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan punishment diperoleh nilai thitung sebesar 0,000 sedangkan ttabel sebesar 0,05. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta. Maka dari

kesimpulan tersebut H0 dan H2 diterima yang artinya *reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Dari beberapa kesimpulan diatas peneliti memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi semua pihak, termasuk pihak UPT Balai Yasa Yogyakarta. Adapun sarannya adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, UPT. Balai Yasa Yogyakarta disarankan untuk bisa memperhatikan kinerja karyawan yang masih kurang tidak hanya melalui pemberian *punishment* terhadap karyawan, namun juga bisa memberikan contoh kedisiplinan kerja dan pengetahuan untuk kepribadian karyawan agar karyawan tetap menjalankan kinerja dengan baik, kemudian untuk pemberian *reward* kepada karyawan, bisa lebih ditingkatkan lagi guna mencapai titik kualitas kinerja yang lebih baik dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dan dapat digunakan sebagai kajian pustaka dan dapat menambah variabel lain yang berbeda dari penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel rancangan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. U. A. Al Umar. “Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Dalam Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Anwar Contruction” *Jurnal Ilmiah*, Universitas Batanghari Jambi, 22(1). 2022.
- Al-Qur’an Kemenag, <https://kemenag.go.id/surah3> diakses Pada tanggal 27 Juni 2023 Pukul 16.00 WIB.
- Al-Qur’an Kemenag, <https://kemenag.go.id/surah6> diakses Pada tanggal 27 November 2023 Pukul 06.00 WIB.
- Amini, Titik Husnawati. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kepribadian, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), 2020.
- Arif, Muhammad. “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah” *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2017.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Asma N, & Syahputri L. “Analisis Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran” *Jurnal Ilmiah*, Mahasiswa Pendidikan Agama Islam [JIMPAI], 2021.

- Cristina, Natalia Neisya, Roswaty, Try Wulandari. “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Medica” *Jurnal Manajemen*, Volume 11 No 1, Universitas Indo Global Mandiri Palembang, 2023.
- Deltu, Sri Nova, Fifin Oktavian, dan Mandria Yundelfa. “Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Timah Karimun Kepulauan Riau” *Jurnal Kesehatan Lentera ‘Aisyiyah 3(1)*. Universitas Batam. 2018.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, cetakan IV*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), 2006.
- Gibson J.L , Ivancevich, J.M , & Donnelly J.H. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: The Mc Graw-Hill. Inc, 2000.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Hidayah, Ayu “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan. 2018.
- Idrus, Muhammad. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Erlangga, 2009.
- Indriantoro, Nur dan Supomo Bambang, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi 1. Cetakan ke-12*. (Yogyakarta: BPFE, 2014).
- Khikmatul, Maulidiyah. *Pentingnya Pengawasan Dalam Kantor dan Efek yang Ditimbulkan*. Bandung. 2017.

- Lupiyoadi, Rambat & Ikhsan Bramulya Ridho, *Praktikum Riset Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat), 2015.
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja sektor Publikasi Edisi Kedua*. YKPN: Yogyakarta, 2015.
- Mangkunegara, A.A. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Mangkuprawira S. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, 2011.
- Maya, Nurul. “Pengaruh Kompensasi dalam memengaruhi Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni” *Skripsi*, 2017.
- Ngalim, M Purwanto. *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung. 2006.
- Purnomo, Aldy Rochmat. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, (Yogyakarta: Fadilatama) 2016.
- Rosyidah, Biatur. “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo” *Skripsi*, Fakultas Syariah IAIN Ponorogo.
- Sandy, Syah Riza Octavy. “Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel di Jember” *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, Vol.1 , No.2. 2017.
- Schuler, Randall S & Susan E Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21 edisi keenam jilid 2*. Jakarta: Erlangga, 1999.
- Simanjuntak. “Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah-I Medan” *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, Vol, 2. No.1, 2012.
- Siyoto, Sandu. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

- Suffah, Roviqotus. “Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan Dan Kebijakan Dividen Pada Nilai Perusahaan”, *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi: Volume 5, Nomor 1*, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sumargo, Bagus. *Teknik Sampling*. Jakarta Timur: UNJ Press, 2020.
- Supriyadi, *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Evaluasi*. Pekalongan: Nasya Expanding Management. 2020.
- Tan Goni, Timothy. “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado” *Journal Productivity*, Vol.3 No.3 Tahun 2022 e-ISSN. 2723-0112.
- Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Widoyoko, Eko Putro. *Teknik Penelitian Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.