

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Dalam penulisan ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1. *Reward*/ Penghargaan

2.1.1.1 Definisi *Reward*/Penghargaan

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

Menurut Febrianti et. al. dalam (Dymastara, 2020) Dalam organisasi, suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada pegawai bertujuan agar memotivasi mereka bekerja lebih keras dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Penghargaan dapat menjadi sesuatu yang berwujud yang organisasi berikan kepada pegawai baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi pegawai atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk pegawai yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu, (Muqoyyarah, 2020). (Dymastara, 2020), Penghargaan adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima pegawai karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Penghargaan adalah suatu bentuk pengakuan atas pemberian/penghargaan yang diterapkan pada sasaran pembinaan tertentu: pemberian bagi yang taat menunjukkan perbuatan baik (Sumadi & Santoso, 2022). Penghargaan (Penghargaan) dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan, menurut (Safitri, 2020). Penghargaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah diberikan bagi mereka (pegawai) yang telah berkomitmen dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Tabel 2. 1

Definis-definisi *Reward/ Penghargaan Para Ahli*

NO	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.11 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (2017)	Diberikan bagi mereka (pegawai) yang telah berkomitmen dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
2.	Safitri (2020)	Bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/ dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan
3.	Dymastara (2020)	Semua bentuk return baik finansil maupun non finansial yang diterima pegawai karena jasa yng disumbangkan ke perusahaan.
4.	Muqoyyarah (2020)	Penghargaan dapat menjadi seesuatu yang berwujud yang organisasi berikan kepada pegawai baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi pegawai atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk pegawai yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu
5.	Sumadi & Santoso (2022)	Suatu bentuk pengakuan atas pemberian/ penghargaan yang diterapkan pada sasaran pembinaan tertentu: pemberian bagi yang taat menunjukkan perbuatan baik

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi *Reward* para ahli, maka peneliti menggunakan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah diberikan bagi mereka (pegawai) yang telah berkomitmen dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward/ Penghargaan*

Menurut (Astuti, et. al 2019), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Reward*, yaitu:

a) Konsistensi Internal

Penetapan pemberian *reward* yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan.

b) Kompetensi Eksternal

Penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kekompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan pegawai yang memiliki keunggulan atau berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.

c) Kontribusi Pegawai

Penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan.

d) Administrasi

Faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia komunikasi dan evaluasi.

2.1.1.3 Jenis-jenis *Reward*/ Penghargaan

Menurut (Irham, 2016) Reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam 3 (tiga) pilihan yaitu :

a. Reward dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut berupa gaji (*sallery*), bonus, uang lembur, upah dan sebagainya yang bersifat tunai yang biasanya ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.

b. Reward dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

c. Reward dalam bentuk nonfinansial. Penerimaan reward dalam bentuk nonfinansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti computer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut (Ivancevich, 2006) Reward dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Reward Ekstrinsik Reward Ekstrinsik merupakan adalah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan tinggi atas prestasi yang telah dicapai. Bentuk penghargaan ini mencakup :

a) Gaji dan upah Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima individu dari perusahaan. Upah adalah imbalan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah jasa yang diberikan.

b) Bonus atau insentif Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan.

c) Penghargaan Penghargaan antar pribadi atau bisa disebut dengan reward interpersonal, jadi manager memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

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

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

a) Penyelesaian Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

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

c) Otonomi Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan

ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

d) Pertumbuhan pribadi Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan kepada seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

2.1.1.4 Tujuan Pemberian *Reward*/ Penghargaan

Secara umum, tujuan reward adalah untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan rencana keuangan yang melebihi gaji pokok atau upah karyawan. Sedangkan secara teori yang dikemukakan oleh (Ivancevich, 2006) tujuan adanya reward adalah sebagai berikut :

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan perusahaan
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

2.1.1.5 Indikator Reward/ Penghargaan

Menurut (Dymastara, 2020), indikator *reward* adalah sebagai berikut:

a) Gaji dan Bonus

Gaji merupakan komponen Penghargaan yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Penghargaan terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.

b) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program Kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian Penghargaan atau presentasi kinerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (liburan paket ibadah dan sebagainya).

c) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

d) Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya.

Adapun menurut indikator-indikator untuk mengukur *reward* menurut Dymastara dan Onsardi (2020), yaitu sebagai berikut:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk Penghargaan non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

c) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada pegawai karena alasan-alasan tertentu.

d) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

Selain itu Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil indikator Penghargaan yaitu:

1. Kesetiaan
2. Pengabdian
3. Kecakapan
4. Kejujuran
5. Kedisiplinan
6. Prestasi Kerja

Adapun juga pendapat dari Susandi (2021) bahwa indikator-indikator *Reward* sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri Yakni pekerjaan yang dibebankan perusahaan sebagai wewenang dan tanggung jawab yang diemban karyawan.
- b. Upah Imbalan yang diwujudkan dalam bentuk uang dan semacamnya yang diberikan kepada karyawan karena dedikasinya dan kontribusinya bagi perusahaan.
- c. Peluang promosi Yakni kesempatan untuk beralih dari satu jabatan ke posisi lainnya di mana kedudukannya ataupun tanggung jawabnya akan menjadi lebih besar.
- d. Pelatihan Yakni runtutan kegiatan yang diberikan bagi karyawan agar kinerjanya ataupun prestasinya bisa diperbaiki dan ditingkatkan.
- e. Pengawasan Yakni, proses dalam penetapan ukuran kinerja dan langkah yang bisa menjadi penunjang teraihnya hasil yang dikehendaki dengan menyesuaikan kinerjanya.

Menurut (Sumadi & Santoso, 2022) indikator pengukuran reward adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Penghargaan
3. Pujian
4. Tunjangan
5. Cuti

Berdasarkan indikator-indikator dari beberapa ahli diatas, maka peneliti merangkumnya kedalam tabel seperti berikut ni:

Tabel 2. 2
Indikator Reward/ Penghargaan

NO	Penulis/Tahun	Indikator
1	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No11 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (2017)	1. Kesetiaan 2. Pengabdian 3. Kecakapan 4. Kejujuran 5. Kedisiplinan 6. Prestasi Kerja
2	Dymastara dan Onsardi (2020)	1. Gaji 2. Penghargaan 3. Pujian 4. Cuti. 5. Tunjangan
3.	Dymastara (2020)	1. Gaji dan Bonus. 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan karier 4. Penghargaan psikologis dan sosial
4	Susandi (2021)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah 3. Peluang promosi 4. Pelatihan 5. Pengawasan
5	Sumadi & Santoso (2022)	1. Gaji 2. Penghargaan 3. Pujian 4. Tunjangan 5. Cuti

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan indikator-indikator diatas maka peneliti menggunakan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam penelitian ini.

2.1.2. *Punishment*/ Pelanggaran

2.1.2.1 Definisi *Punishment*/ Hukuman

Hukuman adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada pegawai yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Dalam hal menjaga dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia perusahaan, perlu dijaga konsistensi perencanaan dengan pemberian Penghargaan serta Hukuman yang jelas bagi satuan kerja atau individu. Sama halnya seperti Penghargaan, pemberian Hukuman sebagai faktor pemicu keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan daya saing juga memegang peranan yang penting. Pemberian Hukuman terhadap satuan kerja atau individu yang konsisten dan baik akan membuat satuan kerja atau individu tersebut semakin memacu diri untuk memperbaiki kekurangan dan kelemahan yang dimilikinya dalam menerapkan sistem ini. Menurut (Syafiq, 2021), Hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.

Hukuman adalah tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu, menurut (Muqoyyaroh, 2020). Menurut (Sumadi &

Santoso, 2022) Hukuman adalah hukuman atau sesuatu yang dapat melemahkan perilaku dan cenderung mengurangi frekuensi perilaku meminta akibat yang tidak diharapkan.. Hukuman berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan Disiplin PNS. Adapun menurut (Apiana, 2023) bahwa suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definsi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, peneliti merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 3

Definisi-definisi *Punishment*/Hukuman Para Ahli

NO	Penulis/Tahun	Definisi
1.	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (2021)	Hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan Disiplin PNS
2.	Apiana (2023)	Suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3.	Muqayyarah (2020)	Tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu
4.	Sumadi & Santoso (2022)	hukuman atau sesuatu yang dapat melemahkan perilaku dan cenderung mengurangi frekuensi

		perilaku meminta akibat yang tidak diharapkan.
5.	Syafiq (2021)	sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan uraian dari definisi-definisi *Punishment/ Hukuman*, maka peneliti menggunakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan Disiplin PNS dalam penelitian ini.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Punishment/ Penghargaan

Menurut (Suparmi & Septiawan, 2019) punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk :

1. Memperbaiki karyawan pelanggar
2. Memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Sedangkan menurut (Kawulur, 2018) tujuan pemberian punishment antara lain :

1. Membatasi perilaku, bersifat mendidik
2. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

2.1.3.4 Jenis-jenis Punishment/ Hukuman

Menurut (Astuti & Purnomo, 2006) secara garis besar, punishment dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. Punishment Preventif Punishment Preventif yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud menghindari agar tidak sampai terjadi pelanggaran. Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran seperti :

- a) Tata tertib adalah peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait
- b) Anjuran pemerintah adalah suatu hal yang harus dilakukan atau dilaksanakan
- c) Larangan adalah suatu hal yang tidak boleh dilakukan atau dilaksanakan
- d) Paksaan adalah suatu perilaku secara spontan dengan adanya ancaman, intimidasi, ataupun imbalan.
- e) Disiplin adalah suatu perasaan yang taat dan patuh akan suatu aturan yang telah ditetapkan dan dipercaya sebagai tanggung jawabnya.

2. Punishment Represif Punishment Represif yaitu punishment yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Contoh punishment represif adalah pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman. Sedangkan Punishment menurut (Anasofa, 2023) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hukuman Ringan

- a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- b) Teguran tertulis
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Hukuman Sedang

- a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
- b) Penundaan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
- c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi

3. Hukuman Berat

- a) Penurunan pangkat atau demosi
- b) Pembebasan dari jabatan
- c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang \bersangkutan
- d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan

4. Hukuman Preventif Punishment (hukuman) yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. adapun tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat

menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pendidikan bisa dihindarkan.

5. Hukuman Represif Hukuman (punishment) yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh karena dosa yang telah diperbuat. Jadi, Punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

2.1.2.5. Faktor-faktor *Punishment*/ Hukuman

Menurut (Apiana, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi kepada pegawai disebabkan karena:

1. Pegawai tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
2. Pegawai datang terlambat tanpa pemberitahuan.
3. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas.
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

2.1.2.6. Indikator *Punishment*/ Hukuman

Menurut (Dymastara, 2020) indikator *Punishment*/ Hukuman adalah sebagai berikut:

1. Hukuman ringan. Hukuman ringan yaitu teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang. Hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana pegawai lainnya, penurunan

gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi

3. Hukuman berat. Hukuman berat yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan pegawai yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai di perusahaan.

Sedangkan (Apiana, 2023) indikator *Punishment/* Hukuman adalah:

1. Hukuman (sanksi/ hukuman) preventif. Merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah pegawai agar tidak melakukan pelanggaran. Indikator Hukuman preventif meliputi: a. Tata tertib

b. Anjuran dan perintah

c. Larangan d. Paksaan, dan

e. Disiplin

2. Hukuman (sanksi/ hukuman) represif Merupakan tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

Indikator Hukuman represif meliputi:

a. Teguran

b. Pemberhentian tunjangan

c. Pemberhentian bonus

d. Pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, dan

e. Pemutusan hubungan kerja

Menurut (Sumadi & Santoso, 2022) indikator *Punishment/* Hukuman adalah: Aturan, Upaya meminimalkan kesalahan di masa depan, Eksekusi/tekanan, Hukuman yang diberikan dengan penjelasan, Peringatan, dan Kebijakan PHK

Selain itu (Forbeshu & Edalmen, 2023) juga mengemukakan indikator-indikator punishment selain yang diatas punishment memiliki beberapa indikator yaitu

- a) peraturan
- b) teguran lisan dan tertulis
- c) peringatan
- d) pelaksanaan hukuman
- e) PHK.

Adapun indikator punishment berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 8 yaitu:

1. Hukuman Ringan.

Terdiri atas teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Hukuman Sedang

Terdiri atas pemotongan tunjangan sebesar 25% selama 6 bulan sampai 12 bulan.

3. Hukuman Berat

Terdiri atas penurunan jabatan, pembebasan dari jabatannya, pemberhentian dengan tidak hormat

berdasarkan indikator-indikator dari beberapa ahli diatas mengetahui *Punishment/ Hukuman*, maka peneliti merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 4

Indikator *Punishment/ Hukuman*

NO	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Peraturan Pemerintah No. 94 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (2021)	1. Hukuman ringan. 2. Hukuman sedang. 3. Hukuman berat.
2.	Apiana (2023)	1. preventif. 2. represif
3.	Sumadi & Santoso (2022)	1. Aturan 2. Upaya meminimalkan kesalahan di masa depan 3. Eksekusi/tekanan 4. Hukuman yang diberikan dengan penjelasan 5. Peringatan 6. Kebijakan PHK
4.	Forbeshu & Edalmen (2023)	1. Peraturan 2. Teguran lisan 3. Peringatan 4. Pelaksanaan hukuman 5. PHK
5.	Dymastara (2020)	1. Hukuman Ringan 2. Hukuman Sedang 3. Hukuman Berat

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan indikator-indikator mengenai Hukuman diatas maka peneliti menggunakan indikator Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam penelitian ini.

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi sangat penting. Berikut ini definisi kinerja pegawai menurut beberapa para ahli:

Menurut (Fahmi, 2020) Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selain itu, Pendapat (Himamora, 2023) bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau kinerja pegawai dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja ditentukan oleh organisasi. Menurut Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia Tahun 2019 bahwa, hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja. Menurut (Mea Wandari, 2022), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Adapun menurut Menurut (Sumadi & Santoso, 2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan bisnis atau organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 5

Definisi-definisi Kinerja Pegawai Para Ahli

NO	Penulis/Tahun	Definisi
1	Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No 30 tentang Penilaian Kinerja (2019)	Hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja.
2	Fahmi (2020)	Hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu
3	Sumadi & Santoso(2022)	hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan bisnis atau organisasi.
4	Mea Wandari (2022)	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/ kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.
5	Himamora (2023)	Kinerja pegawai merupakan hasil atau kinerja pegawai dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja ditentukan oleh organisasi

Sumber: Data Diolah Peneliti,2023

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi kinerja pegawai, maka penulis menggunakan menurut Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No.30 tentang Penilaian Kinerja bahwa hasil yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Prilaku Kerja dalam penelitian ini.

2.1.3.2. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagaimana yang didefinisikan (Apiana 2023) sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge X skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat Indikator Kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP NO 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja yaitu:

a) Orientasi Pelayanan

Sikap dan Prilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada sang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait/ atau instansi lain.

b) Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan

kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

c) Inisiatif Kerja

Kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kinerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme.

d) Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

e) Kepemimpinan

Kemauan dan kemampuan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi

Adapun indikator-indikator kinerja pegawai salah satunya (Mea Wandari, 2022) yaitu meliputi:

a) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dan layak dari penampilan

aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas kerja.

b) Kuantitas

Tingkat dimana jumlah aktivitas yang dihasilkan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

c) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output secara memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerja tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Selain itu, (Apiana, 2023) mengemukakan tentang indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang karyawan dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta dalam pengambilan keputusan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Hasil Kerja
- b. Mengambil Keputusan

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan Kerja Sama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan dan mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu

- a. Menuangkan hal baru
- b. kemandirian

Kinerja merupakan hal yang penting bagi seorang karyawan. Agar kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dinilai secara objektif, maka seorang manager perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan. Indikator penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada (Anasofa, 2022) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Kehadiran Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Kemampuan Bekerjasama Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Melati et, al (2022) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan indikator-indikator dari beberapa ahli diatas mengetahui kinerja pegawai, maka peneliti merangkumnya kedalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja Pegawai

NO	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No 30 tentang penilaian kinerja (2019)	1. Orientasi Pelayanan 2. Komitmen 3. Inisiatif Kerja 4. Kerja Sama 5. Kepemimpinan
2.	Apiana (2023)	1. Kualitas Kerja. 2. Kuantitas Kerja. 3. Tanggung Jawab. 4. Kerjasama. 5. Inisiatif.
3	Anasofa (2022)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerjasama
4	Mea Wandari (2022)	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan Waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian.
5	Melati et, al (2022)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Efisiensi 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. kreativitas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan indikator-indikator para ahli diatas maka peneliti menggunakan indikator Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No.30 tentang penialaian kinerja (2019) dalam penelitian ini.

2.1.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu peneliti melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang

memiliki pembahasan dengan variable yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel.

Tabel 2. 7

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Perbedaan
1	Adhitomo dan Ismi (2018) E-ISSN:2548-9909	Judul: Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa Metode: Regresi Linier Berganda Sampel: proportionate stratified random yang berjumlah 132 karyawan	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi bangsa Hasil penelitian ini adalah berpengaruh positif terhadap kinerja hal ini dilihat dari t hitung (2,363) lebih besar dari t tabel (1,65) dengan tingkat signifikan (0,020 < 0,05).	Persamaan: Kesamaan variabel <i>Reward</i> (X1), variabel <i>Punishment</i> (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: Peneliti tidak melakukan penelitian terhadap variabel Motivasi
2	Nompo (2020) ISSN: 2303-1174	Judul: Pengaruh Penghargaan, Hukuman dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.pegadaian (persero) kanwil v manado Metode: Analisis linear berganda Sampel: seluruh karyawan di PT.Pegadaian (Persero) Kanwil V manado 40 orang	secara simultan Penghargaan, Hukuman dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Kesamaan variabel <i>Reward</i> (X1), variabel <i>Punishment</i> (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: Peneliti terdahulu menggunakan Disiplin Kerja sebagai Variabel (X3)
3	Sofiati (2021) E-ISSN: 2654-7163	Judul: Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Pegawai Metode: Survei deskriptif dan Survei eksplanatori Sampel: 30 orang	Penghargaan pada pegawai Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor ternyata pegawai memberikan tanggapan baik, Hukuman pada pegawai Madrasah	Persamaan: Kesamaan variabel <i>Reward</i> (X1), variabel <i>Punishment</i> (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)

			Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor pada umumnya dapat dikatakan baik, hasil penelitian, diperoleh bahwa Reward berpengaruh signifikan dan positif pada pegawai Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor ternyata pegawai memberikan tanggapan baik	Perbedaan: Peneliti menggunakan 60 orang sebagai responden
4	Yunas (2020) http://repository.ub.ac.id/id/eprint/183240	Judul: Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Driver Grab di Kota Malang) Metode: Analisis regresi linear berganda dengan tahapan uji asumsi klasik, uji instrumen dan uji pengaruh simultan Sampel: 100 responden dengan penyebaran kuesioner online.	Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat Penghargaan yang diterapkan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hukuman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penghargaan dan Hukuman berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Kesamaan variabel <i>Reward</i> (X1), variabel <i>Punishment</i> (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 60
5	Ramadanita et.al (2021) E-ISSN: 2548-1398	Judul: Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan PT glenmore agung nusantara Metode: uji t, uji f, dan uji regresi linier berganda Sampel: Sampling jenuh 54 orang	adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Penghargaan dan Hukuman secara simultan terhadap variabel kinerja dari nilai Fhitung sebesar 9677,706 dan nilai Ftabel sebesar 3,17. Hasil uji t adalah variabel Penghargaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan perbandingan nilai sebesar $3,448 > 1,675$. Dan variabel Hukuman mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan	Persamaan: Kesamaan variabel <i>Reward</i> (X1), variabel <i>Punishment</i> (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 60

			terhadap variabel Kinerja dengan perbandingan nilai sebesar $11,191 > 1,675$.	
6	Eko Septian Dymastara (2020)	<p>Judul: Effect of Penghargaan and Hukuman on Employee Performance</p> <p>Metode: multiple analisis regresi.</p> <p>Sampel: 96 pegawai dengan mengambil sampel minimal pegawai.</p>	Berdasarkan hasil analisis penelitian secara simultan penilaian kinerja, Penghargaan dan Hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>Persamaan: Kesamaan variabel <i>Reward</i> (X1), variabel <i>Punishment</i> (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Perbedaan: Peneliti hanya mengambil 60 sampel pegawai</p>
7	Lailatul Muqoyyarah (2018) E-ISSN: 2502-1575	<p>Judul: PENGARUH PENGHARGAAN TERHADAP HUKUMANKARYAWAN PDAM MAGETAN</p> <p>Metode: Angket, observasi dan dokumentasi.</p> <p>Sampel: simple random sampling yang diambil 66 orang karyawan pada PDAM Magetan</p>	hasil dari Uji Regresi Linier Sederhana adalah $Y = 13.054 + 0,496$, artinya apabila variabel kepuasan pelanggan tetap atau constant, maka besarnya Hukumankaryawan adalah 13,054. Hasil dari Koefisien Determinasi (R^2) diketahui 0,879 menunjukkan bahwa sebesar 87% variabel Hukumankaryawan dipengaruhi Penghargaan, sedangkan sisanya 13% dipengaruhi oleh variabel lain.	<p>Persamaan: Kesamaan variabel <i>Reward</i> (X1)</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak melakukan penelitian pada variabel <i>Punishment</i> (X2) dan menggunakan Hukumansebagai variabel (Y)</p>
8	Mea Wandari (2022) https://eprints.ummas.ac.id/id/eprint/380	<p>Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Kerja Karyawan CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga</p> <p>Metode: Analisis linear berganda</p> <p>Sampel: Seluruh karyawan 38 orang</p>	kepuasan kerja, Motivasi dan Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Krisna Desa Wisata Blangsinga.	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu melakukan penelitian terhadap variabel <i>Reward</i> (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak melakukan penelitian</p>

				terhadap variabel <i>Punishment</i> (X2)
9	Dymastara dan Onsardi (2020) E-ISSN: 2721-5415	Judul: Analisis Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara Metode: Analisis regresi berganda Sampel: 96 pegawai	Secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Utara Bengkulu dengan hasil uji t menunjukkan nilai tsig untuk variabel Penghargaan nilai (X1) Yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($4,123 > 1,98580$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$) berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hukuman berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara dengan hasil uji t menunjukkan nilai tsig untuk Variabel Nilai Hukuman (X2) $t_{hit} > t_{(\alpha / 2)}$ ($2.929 > 1.98580$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.004 < 0.050$) artinya H_a adalah diterima dan H_0 ditolak. (3) Variabel Penghargaan dan Hukuman memiliki a berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara	Persamaan: Kesamaan variabel <i>Reward</i> (X1), variabel <i>Punishment</i> (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: Peneliti hanya mengambil 60 sampel pegawai
10	Resi Nur Apiana (2023) http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/63340	Judul: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Tamansari Metode: Regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis Sampel: 70 responden	Terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dan Hukuman terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan dan Hukuman terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 61,2% dan sisanya 38,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Secara	Persamaan: Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada variabel <i>Punishment</i> (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak melakukan penelitian

			parsial besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan sebesar 39,2% dan pengaruh Hukuman terhadap kinerja karyawan sebesar 22% sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.	terhadap variabel <i>Reward</i> (X1) dan peneliti tidak melakukan penelitian terhadap variabel Karakteristik Pekerjaan.
11	Handayani et. al.(2021) E-ISSN: 2747-0938	Judul: Determinasi Kepemimpinan, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan Metode: Purpose random sampling Sampel: 40 karyawan	Kepemimpinan, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> , berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Witel Telkom Indonesia Bandung. Peningkatan kepemimpinan, penghargaan, dan hukuman dapat dipromosikan untuk meningkatkan tujuan	Persamaan: Peneliti terdahulu melakukan penelitian terhadap variabel (X1) Penghargaan/ <i>Reward</i> , (X2) Hukuman/ <i>Punishment</i> , dan (Y) Kinerja Perbedaan: Peneliti tidak melakukan penelitian terhadap variabel Determinasi
12	Frimayasa et. al. (2021) E-ISSN: 2775-0809	Judul: <i>Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance</i> Metode: Kuantitatif Sampel: 51 karyawan	Variabel <i>Reward</i> (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Variabel <i>Punishment</i> (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui uji t (uji parsial) dengan nilai koefisien variabel <i>Reward</i> (X1) sebesar 3,201	Persamaan: Peneliti terdahulu melakukan penelitian terhadap variabel (X1) Penghargaan/ <i>Reward</i> , (X2) Hukuman/ <i>Punishment</i> , dan (Y) Kinerja Perbedaan: Peneliti menggunakan metode Deskriptif Verifikatif
13	Panekanan et. al. (2019) ISSN: 2303-	Judul: The Influence Of Reward And Punishment Toward Employee's Performance At Bank	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun	Persamaan: Peneliti terdahulu melakukan

	1174	Indonesia Branch Manado Metode: Analisis Regresi berganda Sampel: 40 Pegawai Bank	parsial. Pekerja merasa tersanjung dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan hal tersebut mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan berprestasi kinerja yang lebih baik. Karyawan mengambil hukuman dengan cara yang positif sebagai pelajaran dan menjadikan hukuman sebagai hukuman	penelitian terhadap variabel (X1) Penghargaan/ <i>Reward</i> , (X2) Hukuman/ <i>Punishment</i> , dan (Y) Kinerja Perbedaan: Peneliti menggunakan 60 responden
14	Amin (2021) E-ISSN: 2614-8868	Judul: Impact of Reward and Punishment on Performance Employees Metode: Regresi Linear Berganda Sampel: 44 Pegawai	hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima karena uji hipotesis terungkap hasil yang positif tetapi dapat diabaikan. Hipotesis kedua diterima karena menghasilkan positif dan hasil uji hipotesis secara statistik valid.	Persamaan: Peneliti terdahulu melakukan penelitian terhadap variabel (X1) Penghargaan/ <i>Reward</i> , (X2) Hukuman/ <i>Punishment</i> , dan (Y) Kinerja Perbedaan: Peneliti menggunakan 60 responden
15	Basyari dan Kuswinaro (2022) E-ISSN: 2797-0167	Judul: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Persada Sentosa Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Metode: Random Sampling, Analisis Jalur Sampel: 48 Responden	Reward secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Hukuman secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, produktivitas secara parsial (individual) memiliki a berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penghargaan melalui produktivitas secara bersamaan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Hukuman melalui	Persamaan: Peneliti terdahulu melakukan penelitian terhadap variabel (X1) Penghargaan/ <i>Reward</i> , (X2) Hukuman/ <i>Punishment</i> , dan (Y) Kinerja Perbedaan: Peneliti tidak melakukan penelitian terhadap variabel Produktivitas

			produktivitas secara bersamaan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
--	--	--	---	--

Sumber: Data Dioalah Peneliti, 2023

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh peneliti.

Untuk mendorong seseorang menjadi lebih giat dalam usahanya meningkatkan atau menaikkan kinerja yang telah dicapai dengan cara memberikan *Reward/Penghargaan*. *Reward/Penghargaan* adalah tanda terima kasih yang diberikan oleh seseorang atau organisasi untuk pencapaian tertentu. Penghargaan mungkin berwujud atau tidak berwujud, tetapi selalu menimbulkan kebanggaan bagi penerimanya. Penghargaan berisi pengetahuan tentang manfaat atau penghargaan yang ditawarkan oleh organisasi kepada anggotanya, termasuk materi keuangan, non-keuangan, dan psikologis, dari berbagai literatur. Gaji pokok atau upah pokok, insentif,

uang tunai, layanan prestasi (bonus), prospek karir atau promosi, liburan, atau pensiun adalah contoh penghargaan.

Selain itu terdapat salah satu cara lain untuk meningkatkan kinerja pegawai selain pemberian penghargaan, yaitu melalui pemberian *Punishment*/Hukuman. Pemberian *Punishment*/Hukuman dengan maksud untuk menaikan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Terdapat beberapa kriteria Hukuman, Hukuman Ringan, Hukuman Sedang, Hukuman berat. Pemberian Hukuman pun harus secara adil. Untuk dapat mengukur kinerja pegawai terdapat 6 indikator yaitu 1). Orientasi Pelayanan yang mengacu kepada pemberian pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, pemerintah, dan pihak-pihak terkait lainnya, 2). Komitmen yang mengacu kepada tingkat keterikatan, loyalitas, dan dedikasi pegawai PNS terhadap pekerjaan mereka, organisasi atau instansi pemerintah tempat mereka bekerja, dan pelayanan publik yang mereka berikan kepada masyarakat. 3). Inisatif Kerja yang mengacu kepada kemampuan dan keinginan mereka untuk secara aktif dan proaktif mengambil tindakan atau langkah tambahan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, mencapai tujuan organisasi, atau memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. 4). Kerjasama yang mengacu kepada kemampuan dan keinginan mereka untuk bekerja sama dengan rekan-rekan mereka di dalam organisasi pemerintah atau sektor publik guna mencapai tujuan bersama, meningkatkan efektivitas kerja, dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. 5). Kepemimpinan yang mengacu kepada kemampuan dan

tanggung jawab pegawai negeri sipil (PNS) dalam memimpin, mengelola, dan memberikan arahan kepada rekan-rekan kerja atau tim mereka di dalam organisasi pemerintah atau sektor publik.

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung merupakan instansi yang berfokus pada upaya pencegahan, penanggulangan, dan mitigasiterhadap kebakaran dan bencana di wilayah Kota Bandung. Tugas utamanya termasuk melindungi nyawa, harta benda, dan lingkungan dari ancaman kebakaran dan bencana lainnya, serta melakukan edukasi kepada masyarakat mengenai langkah-langkah keselamatan dan tindakan darurat. Untuk itu dengan pemberian penghargaan dan hukuman akan mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dipaparkan mengenai variabel Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Pegawai. Kerangka pemikiran menurut peneliti bahwa Penghargaan memiliki pengaruh dengan Kinerja Pegawai. suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk reinforcement negatif atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari. Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung akan bersemangat terhadap pekerjaan yang mereka jalani, terlebih jika diberikan bonus atau tunjangan jika mendapatkan penghargaan.

2.2.1 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Nisa, 2019) mengatakan bahwa reward ialah imbalan yang disediakan perusahaan dan diperuntukkan bagi karyawannya atas kinerja yang sudah disumbangkannya. Penelitian ini memiliki hasil bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. ABC President Indonesia Medan. Hal ini bermakna bahwa pemberian reward merupakan manifestasi dari apresiasi yang perusahaan tunjukkan kepada karyawannya atas dedikasinya bagi perusahaan. Secara mendasar, tujuan diberikannya reward yaitu supaya kinerja karyawan bisa dinaikkan, dan tujuan perusahaan pun bisa direalisasikan. Di samping itu, karyawan pun akhirnya merasakan sukacita dan merasa diapresiasi di mana hal ini menggerakkannya untuk menjadi karyawan yang lebih baik lagi dengan meningkatkan kinerjanya. Secara singkat, bisa disampaikan bahwa kinerja karyawan mendapat pengaruh dari reward yang dimanifestasikan dalam bentuk gaji, bonus, tujuangan, pujian, promosi, dan pencapaian yang ditunjukkan dengan rasa kebanggaan dan kepuasan, ataupun dari otonomi.

Reward merupakan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Dymastara, 2020) yang berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Sandabi Indah Lestari North Bengkulu. bahwa reward merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau kinerja yang diberikan. Maksudnya adalah reward diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan kinerja yang diberikan

tanggung jawab dalam berkerja. Secara umum pemberian reward pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya reward merasa kontribusinya yang diberikan dihargai sehingga memacau kinerja karyawan semakin meningkat. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh reward yang baik yang berasal dari gaji, tunjangan, bonus, penghargaan interpersonal berupa pujian, promosi dan pencapaian berupa rasa puas dan bangga dari perusahaan.



Gambar 2. 1

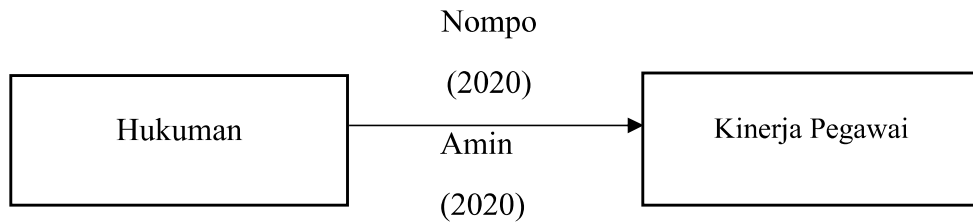
Sumber: PT. ABC President Indonesia Medan.

Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun pengaruh hukuman terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh Nompoo (2020) Pengaruh Penghargaan, Hukuman dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.pegadaian (persero) kanwil v manado. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hukuman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga adanya pengaruh dari Amin (2020) bahwa hasil penelitian ini yang menyatakan variabel Hukuman/*Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B



Gambar 2. 2

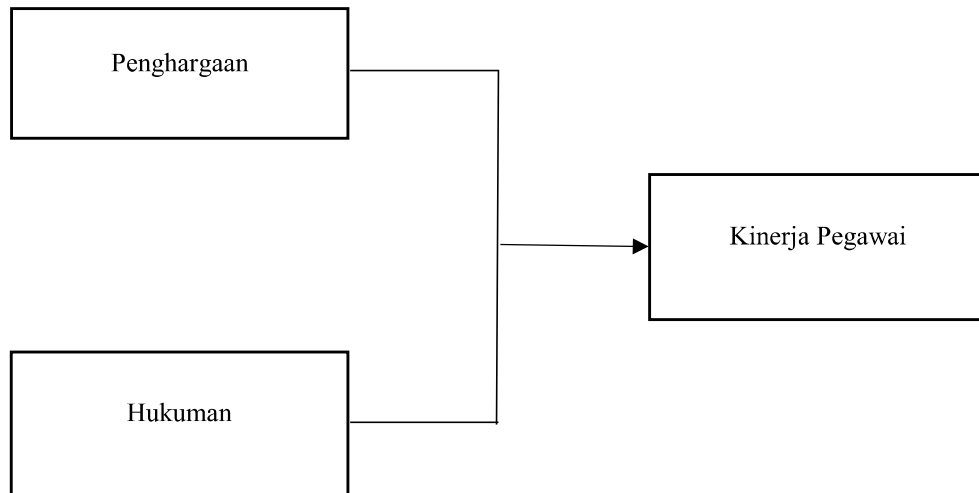
Sumber: Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B

Pengaruh Hukuman terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan & Afani, 2018) dalam penelitiannya pada CV. MEDIA KREASI BANGSA menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Pegawai. Adapun juga menurut Panekanan et. al. (2019) yang membahas mengenai *The Influence Of Reward And Punishment Toward Employee's Performance At Bank Indonesia Branch Manado* bahwa terdapat hasil signifikan antara penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan.

Wirawan & Afani, 2018)



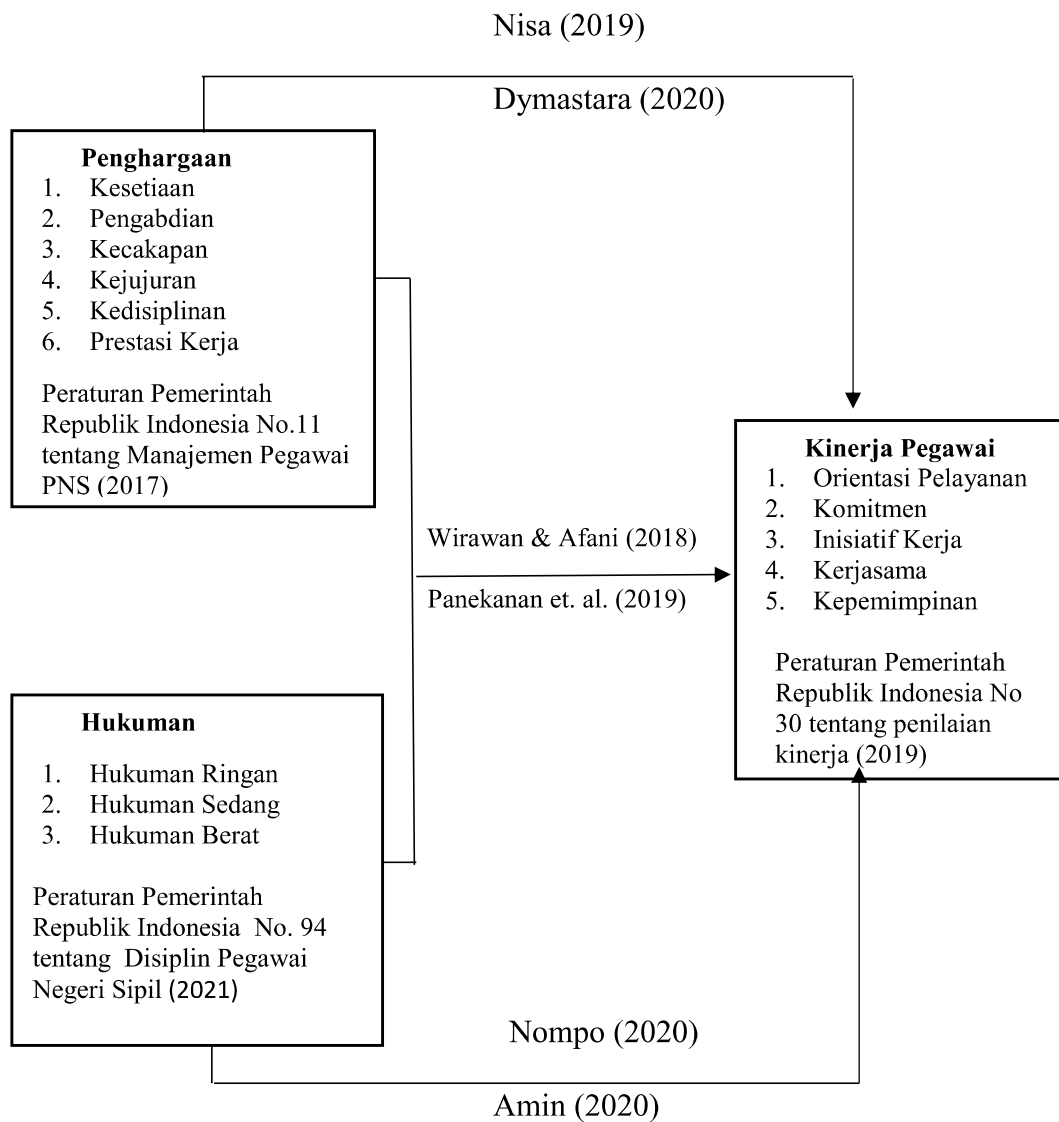
Panekanan et. al (2019)

Gambar 2. 3

Sumber: Bank Indonesia Branch Manado

Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Kinerja Pegawai

Paradigma Penelitian



Gambar 2. 4

Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Berdasarkan Kajian Pustaka, kerangka pemikiran yang disatukan menjadi paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

H1: Penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

H2: Hukuman berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

H3: Penghargaan dan Hukuman berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.