BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Reward*

2.1.1.1 Pengertian *Reward*

Sebuah organisasi memberikan gaji kepada karyawan sebagai bentuk balasan yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Gaji yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Selain itu, pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya.

Irmayanti (2013) *reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan.

Faldian (2011) *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Dessler (2009) lebih menekankan *reward* ini sebagai bentuk manfaat positif sehingga tidak selalu *reward* diwujudkan dalam bentuk materi seperti gaji, bonus, dan tunjangan, namun juga dapat berupa pujian, penghargaan ataupun hal-hal positif lainnya.

Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah salah satu bentuk apresiasi organisasi terhadap karyawan dalam bentuk finansial ataupun non finansial.

2.1.1.2 Jenis-Jenis *Reward*

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006) penghargaan dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Penghargaan Ekstrinsik (*Ekstrinsic Rewards*)

adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut, penghargaan ektrinsik terdiri dari:

- **Penghargaan finansial:**

1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukanya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah organisasi.

2) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3) Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

- **Penghargaan non finansial:**

1) Penghargaan *interpersonal*

Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal*, seperti status dan pengakuan.

2) Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi 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.

2. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)

adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, penghargaan intrinsik terdiri dari:

1) Penyelesaian (*completion*)

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 menyelesaiakan tugas dan efek dari menyelesaiakan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

2) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

3) Otonomi (*autonomy*)

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.

2.1.1.3 Tujuan Pemberian *Reward*

Dalam lingkup luas, sistem penghargaan organisasional adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan organisasi sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Didalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan finansial dan non-finansial. Meskipun uang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya bagi karyawan

dan kinerja mereka, dampak dari penghargaan non-finansial juga sama berartinya bagi karyawan.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006) tujuan utama dari program penghargaan adalah:

1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.

2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.

3) Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Penghargaan dapat menjembatani gap antara tujuan perusahaan dengan harapan dan aspirasi individual (Sedamaryanti, 2001). Untuk dapat efektif, sistem penghargaan organisasional harus menyediakan 4 hal, yaitu:

1) Tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar organisasi.

2) Kesamaan dengan pasar tenaga kerja eksternal.

3) Kesamaan didalam organisasi.

4) Perlakuan yang berdasarkan kebutuhan individual terhadap setiap anggota organisasi.

Secara luas sistem penghargaan diciptakan untuk menarik, menahan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun tujuan yang lebih penting didalamnya

adalah keadilan atas persamaan yang bisa dicapai dengan setidaknya tiga dimensi berikut:

1. Kesamaan Internal: berdasarkan harga dari apa yang diberikan karyawan bagi organisasi.

2. Kesamaan Eksternal: disesuaikan dengan pembayaran raya-rata organisasi lainnya.

3. Kesamaan Individual: pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

Karyawan menginginkan penghargaan yang setimpal dengan apa yang diberikannya kepada perusahaan dan sama dengan yang diterima karyawan lain dengan pekerjaan serupa pasti pegawai tersebut akan menunjukkan hasil kerja yang konsisten. Norma ekuitas adalah hal yang penting bagi sistem penghargaan. Jika karyawan tidak memperolehnya, maka cenderung akan mengurangi sumbangsih mereka atau bahkan keluar dari organisasi tersebut.

Jadi dalam sisi yang lebih luas, sistem penghargaan dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif. Dimana sistem penghargaan harus mencerminkan *win-win result*, bagi karyawan dan organisasi.

2.1.2 *Punishment*

2.1.2.1 Pengertian *Punishment*

Irmayanti (2013) *punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.

Mubarok (2012) *punishment* adalah hukuman atau sanksi yang dilakukan ketika apa yang menjadi taget tertentu tidak tercapai, atau ada perilaku seseorang yang tidak sesuai dengan peraturan dari perusahaan tersebut.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006) *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukanya perilaku tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah bentuk penilaian negatif terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran aturan organisasi dengan tujuan untuk menghentikan perilaku menyimpang.

2.1.2.2 Jenis-Jenis *Punishment*

1. Hukuman *Preventif*

Hukuman *preventif* yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Hukuman ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai

terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran (Purwanto, 2006).

Dengan demikian hukuman *preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman *prevetif* ini adalah untuk menjaga agar hal – hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam hukuman *preventif* adalah:

a) Tata Tertib

b) Anjuran dan Perintah

c) Larangan

d) Paksaan

e) Disiplin

2. Hukuman *Represif*

Hukuman *represif* yaitu *hukuman* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi hukuman ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan (Purwanto, 2006). Hukuman *represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan – peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam hukuman *represif* yaitu:

a) Pemberitahuan

b) Teguran

c) Peringatan

d) Hukuman.

2.1.2.3 Tujuan *Punishment*

Hukuman merupakan konsekuensi dari perilaku yang negatif, tujuan pemberian hukuman ini bermacam-macam, salah satunya adalah teori tujuan pemberian hukuman yang dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto MP (1993) sebagai berikut:

a. Teori Pembalasan

Hukuman diadakan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggran yang telah dilakukan seseorang (karyawan).

b. Teori Perbaikan

Hukuman diberikan untuk membasmi kejahatan, untuk memperbaiki si pelanggar agar jangan berbuat kesalahan itu lagi.

c. Teori Perlindungan

Hukuman diadakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini, masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan olehsi pelanggar.

d. Teori Ganti Rugi

Hukuman diadakan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita akibat dari kejahatan- kejahatan atau pelanggaran-pelanggaran itu.

e. Teori Menakut- nakuti

Hukuman diadakan untuk menimbulkan perasaan takut kepada si pelanggar akibat perbuatannya yang melanggar itu sehingga selalu takut melakukan perbuatan itu dan mau meninggalkannya.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan yaitu hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/imaterial. Dimana setiap pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat dalam deskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu mendapatkan penilaian setelah tengah waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2007) "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya".

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukan oleh Mangkunegara (2007) bahwa isitilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa

kinerja setiap hari dalam organisasi dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas Kerja

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

2. Kualitas Kerja

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

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.

2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak (2005) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan karyawan. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.

2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Anwar P.Mangkunegara (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap. Berikut adalah penjabarannya, yang dapat disimpulkan :

1. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.

2. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselelsaikan.

3. Tanggung jawab, yaitu beban pekerjaan yang diemban organisasi kepada karyawannya.

4. Sikap, Perilaku yang mencerminkan keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang karyawan yang meliputi, yaitu:

1. Prestasi Kerja, hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

3. Perilaku, sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Novita Dwi Jayanti (2014)	Peran *Reward* dan *Punishment* dalam rangka peningkatan produktivitas kerja pegawai pada bank	Dua hal yang bertentangan namun pada hakekatnya sama bertujuan untuk memotivasi seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan lebih produktif dalam bekerja.	Yang diteliti Bank BRI, sedangkan penulis meneliti perusahaan.	Variabel (X1) *Reward* dan variable (X2) P*unishment*
2	Resa Nur Pahlevi (2012)	Pengaruh Penerapan Metode *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di	Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan metode *reward* dan *punishment* terhadap kinerja PNS di BKD	Penelitian terhadap pegawai negeri sipil, penulis meneliti pegawai perusahaan	Variabel (X1) *Reward* , (X2) *Punishment*, (Y) Kinerja

		Badan Pegawaian dan Diklat Kota Cilegon	Cilegon		
3	Eni Nurmiyati (2011)	Hubungan Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Dengan Kinerja Karyawan BPRS Harta Insan Karimah	Terdapat hubungan antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan dengan koefisien 11,36	Objek penelitiannya berbeda	Sama-sama meneliti pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja
4	Silfia Febrianti (2000)	Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja	Secara parsial *reward, punishment*, dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan melalui koefisien beta reward sebesar 0,227 dan sig. 0,042. Koefisien beta punishment mendapatkan hasil sebesar 0,210 dan sig. 0,047, serta koefisien beta motivasi kerja karyawan sebesar 0,561 dan nilai sig. 0,000.	Penelitian dilakukan pada PT Panin Bank sedangkan Penulis meneliti Perusahaan	Variabel (X1) *Reward* dan variable (X2) *Punishment*

5	W. L. Njanja1, R. N. Maina1, L. K. Kibet1 & Kageni Njagi1 (2012)	*Effect of Reward on Employee Performance: A Case of Kenya Power and Lighting Company Ltd., Nakuru, Kenya*	*Data was analyzed with the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) computer programme. The findingsof the study showed that cash bonus have no effect on employee performance (p=0.8). This is because those who received cash bonuses and those who did not all agree that the cash bonus affects their performance the same.*	Perbedaan menggunakan variable motivasi pegawai	Persamaan variable reward dan punishment
6	Mohd FitriMansor, Lecturer Saidah NafisahBorhannuddin, Student Bibi NorainiMohd Yusuf, Lecturer (2012)	*The Effect of Rewards towards Job Performance among Chemical-Based Employees*	*The hypotheses stated have been analyzed and tested and the results revealed that both the intrinsic and extrinsic rewards fully supported both hypotheses, whilst the most influential rewards booster for higher job performance.*	Perbedaan hanya menggunakan variable *reward*	Persamaan pada variable *reward*

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, kuesioner awal dan hasil wawancara yang di lakukan dengan beberapa karyawan, penulis melihat bahwasannya masih terdapat kesalahan dalam *reward* dan *punishment*, dikarenakan tidak teraturnya dalam pemberian *reward* dan *punishment*.

Pemberian *reward* dan *punishment* merupakan salah satu hal yang perlu di perhatikan oleh organisasi. Belum berjalan dengan baiknya pemberian *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawannya menyebabkan kinerja para karyawan akan menurun. Dengan pemberian *reward* dan *punishment* yang baik pada suatu organisasi, tentu saja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi para karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja bagi para karyawan itu sendiri.

2.2.1 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

2.2.1.1 Pengaruh Reward dengan Kinerja Pegawai

Penghargaan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena penghargaan adalah salah satu bentuk penilaian positif terhadap karyawan atas prestasi maupun hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Adanya pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat (Nugroho, 2006:) bahwa :

"Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai" hal ini juga diperkuat oleh adanya penelitian terdahulu yang ditulis oleh Galih Dwi Koencoro dengan judul " Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja ".

2.2.1.2 Pengaruh Punishment dengan Kinerja Pegawai

Hukuman sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila hukuman dijalankan secara baik maka akan mampu menekan tingkat kesalahan dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegwai, dan hukuman bertujuan untuk membuatkaryawan takut dalam melakukan kesalahan dan juga membawa karyawan kearah yang positif.

Adanya pengaruh hukuman terhadap kinerja pegawai didukung oleh pendapat Mangkunegara (2000) bahwa:

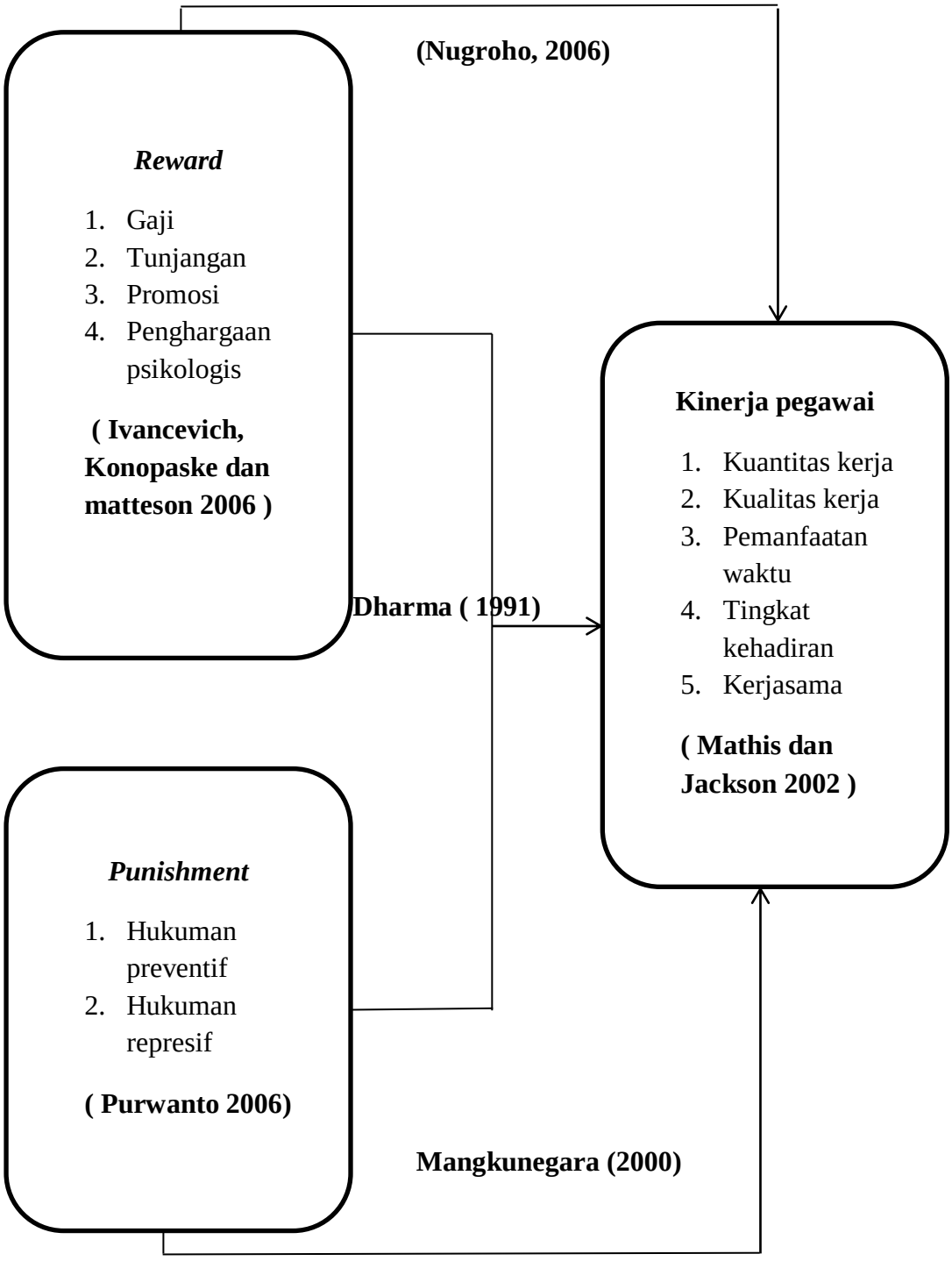
"hukuman adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". hal ini juga diperkuat oleh adanya penelitian terdahulu yang ditulis oleh Resa Nur Pahlevi dengan judul " Pengaruh Penerapan Metode Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Kota Cilegon ".

2.2.1.3 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai

Peningkatan kinerja karyawan sangat didukung dengan adanya pemberian penghargaan dan hukuman. Penghargaan merupakan satu bentuk penilaian positif terhadap kinerja karyawan yang berprestasi, sedangkan hukuman merupakan bentuk penilaian negatif dari setiap pelanggaran atau kesalahan dalam bekerja. Namun keduanya sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai , seperti yang dikatakan oleh Dharma (1991) yaitu:

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengharapan yang dibebani konsekuensi (*Reward* dan *Punishment*).

Dengan adanya pemberian penghargaan dan hukuman maka karyawan akan terpacu dalam meningkatkan kinerjanya dan meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.



Gambar 2.1

Bagan Kerangka Pemikiran Pengaruh Penghargaan dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenaranya. Sugiyono (2007) mengatakan bahwa“ Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan“.

Berdasarkan telaah pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka dalam penelitian ini, peneliti berasumsi hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada dinas komunikasi dan informatika pemerintah provinsi jawa barat.

2. Terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada dinas komunikasi dan informatika pemerintah provinsi jawa barat.

3. Terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dinas komunikasi dan informatika pemerintah provinsi jawa barat.