

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan perbandingan antara teori yang relevan dengan keadaan yang ada dilapangan, beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Data Penelitian Terdahulu

No.	Judul/Author	Hasil Penelitian
1.	<p style="text-align: center;">Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Saga Trade Murni Samarinda.</p> <p style="text-align: center;">(Andy Pratama & Putri Handayani, 2022)</p>	- Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Saga Trade Murni Samarinda, baik secara parsial maupun simultan.
		- Populasi : Karyawan PT. Saga Trade Murni Samarinda.
		- Sampel : Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Saga Trade Murni Samarinda, sebanyak 135 karyawan.
2.	<p style="text-align: center;">PENGARUH <i>REWARD</i> DAN <i>PUNISHMENT</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK CV. ANDY WALET MUARA UYA.</p> <p style="text-align: center;">(Tutik & Rahman, 2021)</p>	- Tujuan Penelitian : Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, pertama untuk mengetahui pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan CV. Andy Walet, selanjutnya untuk mengetahui pengaruh <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan CV. Andy Walet, kemudian untuk mengetahui apakah <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Andy Walet, yang terakhir yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan CV. Andy Walet.
		- Populasi : Seluruh karyawan CV. Andy Walet.
		- Sampel : Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Andy Walet yang berjumlah 79 karyawan.
3.		- Hasil Penelitian : <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
		- Tujuan Penelitian :

No.	Judul/Author	Hasil Penelitian
	<p>REWARD DAN PUNISHMENT SEBAGAI PEMICU KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA SETIA SANDANG ASLI IV UNGARAN.</p> <p>(Suparmi & Vicy, 2019)</p>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah <i>reward</i> dan <i>punishment</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Populasi : Karyawan PT. DSSA IV Ungaran. - Sampel : Penelitian ini memilih metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi sebagai responden yang berjumlah 63 karyawan di bagian spinning PT. DSSA IV Ungaran. - Hasil Penelitian : Secara parsial <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	<p>PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEPUH ENERGI ALAM.</p> <p>(Parandangi et al., 2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah <i>reward</i> dan <i>punishment</i> memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. Sepuh Energi Alam. - Populasi : Karyawan PT. Sepuh Energi Alam. - Dan Sampel : Penelitian ini mengambil 100 karyawan yang ada di PT. Sepuh Energi Alam sebagai sampel untuk mengisi kuisioner yang telah dibuat oleh penulis. - Hasil Penelitian : <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan <i>punishment</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	<p>PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPDK BAKARU.</p> <p>(Arsyad, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. - Populasi : Karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. - Sampel : Seluruh populasi yang berjumlah 71 karyawan atau responden. - Hasil Penelitian : <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.		<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan Penelitian :

No.	Judul/Author	Hasil Penelitian
	<p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN.</p> <p>(Juhanes et al., 2023)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan yang ada di Naerna Corps.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Populasi : Karyawan yang ada di Naerna Corps. - Sampel : Seluruh karyawan yang ada di Naerna Corps yang berjumlah 65 karyawan. - Hasil Penelitian : Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja.
7.	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG MINA DALUNG.</p> <p>(Sindi et al., 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Mina Dalung. - Populasi : Karyawan yang ada di Warung Mina Dalung. - Sampel : Seluruh karyawan Warung Mina Dalung yang berjumlah 45 orang/karyawan. - Hasil Penelitian : <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan <i>punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	<p>PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG MANADO.</p> <p>(Goni et al., 2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (perseroan) TBK Kantor Cabang Manado. - Populasi : Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (perseroan) TBK Kantor Cabang Manado. - Sampel : Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (perseroan) TBK Kantor Cabang Manado yang berjumlah 64 orang/responden. - Hasil Penelitian : <i>Reward</i> maupun <i>Punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	<p>PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan Penelitian : penelitian ini memiliki tujuan mengetahui dengan diterapkannya <i>reward</i> dan <i>punishment</i> apakah dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta apakah motivasi mampu memediasi <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap

No.	Judul/Author	Hasil Penelitian
	<p>(STUDI KASUS PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK.)</p> <p>(Michelle et al., 2018)</p>	<p>kinerja karyawan supaya dapat menjadi lebih baik atau bahkan sebaliknya pada perusahaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Populasi : Seluruh karyawan tetap PT. Bank Central Asia (BCA). - Sampel : Ada sebanyak 50 orang karyawan yang diambil sebagai sampel. - Hasil Penelitian : <i>Reward</i> berpengaruh positif meskipun tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>punishment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	<p>PENGARUH PEMBERIAN <i>REWARD</i> DAN <i>PUNISHMENT</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA WILAYAH DEPOK).</p> <p>(Azzahra & Muchtasib, 2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah dengan pemeberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok. - Populasi : Karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok. - Sampel : Penelitian ini mengambil 50 orang/responden sebagai sampel dalam penelitian ini . - Hasil Penelitian : <i>Reward</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Tinjauan Teori

1. *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Menurut (Kadarisman, 2012) *reward* merupakan balas jasa yang berupa finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan karena jasa yang telah disumbangkan terhadap perusahaan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2007) *Reward* adalah penghargaan atau hadiah yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah di capai dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung, bahkan kenaikan jabatan sebagai bentuk imbalan yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu sesuai dengan pernyataan diatas dapat diartikan bahwa *Reward* (penghargaan) merupakan suatu hadiah atau bonus yang berupa

finansial maupun non finansial, untuk diberikan kepada individu atau kelompok (karyawan) yang telah berkontribusi lebih baik dan menghasilkan dampak positif terhadap suatu organisasi/perusahaan.

b. Jenis-jenis *Reward*

Menurut Aktar (2012) *reward* dibagi menjadi 2 yaitu Ekstrinsik *reward* dan Intrinsik *reward* :

- 1) Intrinsik *reward* merupakan bonus atau penghargaan yang tidak memiliki wujud nyata, yang berupa manfaat psikologis. Seperti pengakuan (penghargaan), rotasi kerja, sikap positif/ kepuasan terhadap diri sendiri, pujian dari atasan, menemukan tantangan baru, dan kesempatan belajar hal baru.
- 2) Ekstrinsik *reward* merupakan bonus atau penghargaan yang memiliki wujud yang nyata dan imbalan/manfaat yang diterima karyawan karena telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Ekstrinsik *reward* diantaranya adalah gaji atau upah, keamanan kerja, insentif dan bonus.

c. Tujuan *Reward*

Kawulur (2018) menyatakan bahwa tujuan dari pemberian *reward* yaitu :

- 1) Sebagai tanda bagi setiap individu yang mempunyai kemampuan/kelebihan.
- 2) Menjadi motivasi untuk menarik keinginan dan semangat diri agar memiliki prestasi.
- 3) Bersifat Universal, yang artinya ditujukan bagi setiap individu atau karyawan untuk berlomba dalam mendapat kesempatan dan berhak menerima *reward*.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi *reward*

Menurut Nawawi (2014:146) dalam Pratama (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *reward* diantaranya sebagai berikut :

- 1) Kontribusi karyawan yaitu perusahaan dapat mengukur penetapan penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan berdasarkan seberapa besar kontribusi karyawan tersebut.
- 2) Konsistensi internal yaitu hal ini dapat menentukan seberapa besar *reward* yang akan didapat oleh karyawan melalui tingkat kesulitan dan kemudahan jenis pekerjaan yang ada.
- 3) Kompetisi/persaingan eksternal yaitu dengan melihat besaran penghargaan perusahaan lain (perusahaan pesaing) sebagai pembanding, hal ini bertujuan sebagai evaluasi bahwa penghargaan yang diberikan masih memiliki nilai yang kompetitif bagi karyawan. Hal ini juga membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tidak pindah ke perusahaan lain (kompetitor).
- 4) Administrasi yaitu dalam memberikan *reward* maka perlunya melihat perencanaan dan anggaran perusahaan yang tersedia, hal tersebut juga perlu melakukan komunikasi dengan manajer. Dari hasil evaluasi yang di dapatkan dari komunikasi tersebut maka dapat dijadikan dasar sebagai penentu kebijakan dalam pemberian penghargaan.

e. Indikator *reward*

Menurut Kadarisman (2012) ada beberapa indikator *reward*, diantaranya ialah :

- 1) Insentif (kompensasi), yaitu sesuatu yang diberikan kepada karyawan diluar gaji pokok, sebagai balas jasa atas prestasi yang telah dicapai.
- 2) Bonus, merupakan bayaran yang diberikan sekaligus karena telah memenuhi tugas dan target kinerja yang telah ditetapkan.

- 3) Tunjangan, adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan.
- 4) Penghargaan Interpersonal, dalam hal ini manajer memiliki hak penuh untuk memberikan penghargaan interpersonal diantaranya adalah pengakuan dan status.
- 5) Promosi, biasanya seorang manajer menggunakan *reward* ini sebagai upaya untuk menempatkan seseorang yang sesuai dengan bidangnya.

2. *Punishment*

a. Pengertian *Punishment*

Punishment berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. *Punishment* adalah hukuman yang diberikan kepada karyawan sebagai efek jera agar tidak melanggar peraturan perusahaan (Mangkunegara, 2000). Sedangkan menurut (Purwanto, 2014) *punishment* merupakan hukuman yang diberikan kepada seseorang akibat perbuatannya sendiri setelah melakukan pelanggaran, kesalahan bahkan kejahatan. *Punishment* diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan serta lalai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hal tersebut dapat merugikan perusahaan (Michelle et al., 2018).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah hukuman dan peringatan yang diberikan kepada individu/kelompok (karyawan) yang melakukan kesalahan atau melanggar aturan perusahaan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

b. Indikator *Punishment*

Menurut Purwanto (2014) *punishment* mempunyai dua indikator diantaranya yaitu *punishment* preventif dan *punishment* represif.

1) *Punishment* Preventif

Punishment preventif, hukuman yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang diberikan sebelum pelanggaran dilakukan. Sehingga perusahaan dapat terhindar

dari hal-hal yang dapat menghambat kelancaran dari proses perusahaan dalam mencapai tujuan. Contoh *Punishment* Preventif seperti, Larangan, anjuran/perintah, tata tertib dan lain sebagainya.

2) *Punishment* Represif

Punishment represif, hukuman yang diberikan setelah adanya pelanggaran, kesalahan dan juga kelalaian karyawan dalam proses pelaksanaan tugasnya. Hukuman represif diberikan kepada setiap individu atau karyawan yang melakukan perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan yang ada. Contoh *punishment* represif yaitu peringatan, hukuman, teguran, pemberitahuan.

c. Tujuan *Punishment*

Suparmi & Vicy (2019) menyatakan bahwa tujuan *punishment* yaitu memberikan efek jera terhadap karyawan yang melanggar aturan/membuat kesalahan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan, memperbaiki kualitas kerja karyawan, serta menegakkan peraturan yang ada dan telah disepakati bersama demi kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuan.

d. Prinsip dan Syarat *Punishment*

M. J Langeveld dalam Kompri (2016) menyatakan bahwa dalam pemberian hukuman harus dengan dasar bahwa individu atau kelompok yang dihukum dinyatakan bersalah dan alasan pemberian hukuman agar pelaku kesalahan tidak lagi mengulangi perbuatan salah yang telah dilakukan. Adapun beberapa prinsip dalam pemberian hukuman (*punishment*) diantaranya adalah :

- 1) Sebisa mungkin hukuman dapat dirasakan sebagai hal yang tidak nyaman, sehingga dapat membuat efek jera terhadap penerima hukuman dan tidak mengulanginya kembali.

- 2) Dalam pemberian hukuman alangkah baiknya jika diselingi dengan pernyataan positif, seperti dalam rangka menaati peraturan.
- 3) Hukuman sebaiknya diberikan dengan bijaksana, teliti dan hati-hati dan sebisa mungkin menjaga perasaan penerima hukuman supaya penerima hukuman tidak menyimpan dendam atau sakit hati terhadap pemberi hukuman.
- 4) Hukuman juga perlu disertai dengan sesuatu yang positif untuk diberikan kepada penerima hukuman sebagai hadiah apabila mereka membuktikan telah memperbaiki kesalahan dan merubah perilakunya menjadi lebih baik.
- 5) Hukuman sebisa mungkin diberikan dengan tingkatan yang paling ringan namun sudah dapat dirasakan dan merangsang penerima hukuman untuk merubah perilakunya untuk menjadi lebih baik dan memotivasi mereka untuk mengurangi bahkan tidak melakukan perilaku yang menyimpang dari peraturan yang ada.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki nilai kuantitas dan kualitas atas pencapaian yang telah dikerjakan dengan tepat serta sesuai ketentuan pimpinan perusahaan (Mangkunegara & Prabu, 2006). Sedangkan menurut Robbins (2006) kinerja karyawan adalah tolak ukur dari hasil kerja karyawan yang diharapkan dapat berupa sesuatu yang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang ditunjukkan dengan bukti yang akurat dan secara keseluruhan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu/kelompok yang memiliki nilai dan kualitas atas pencapaian yang telah dikerjakan sesuai ketentuan pemimpin perusahaan dalam mencapai tujuan/target.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) ada enam indikator dalam mengukur kinerja setiap karyawan, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Komitmen kerja, dimana setiap karyawan mempunyai komitmen kerja dengan tanggung jawab juga instansi karyawan terhadap perusahaan.
- 2) Kualitas, impresi/persepsi dan pemahaman karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kemampuan karyawan serta ketepatan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dapat dijadikan sebagai tolak ukur baik buruknya kualitas kerja setiap karyawan.
- 3) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan. Seperti jumlah aktivitas yang diselesaikan, jumlah unit, jumlah tugas yang diselesaikan, dan lain sebagainya.
- 4) Kemandirian, merupakan tingkat dimana setiap individu (karyawan) yang dapat dengan baik dalam menjalankan fungsi kerjanya masing-masing.
- 5) Efektivitas, dimana dalam penggunaan juga pengelolaan sumber daya organisasi seperti tenaga uang, teknologi dan bahan baku digunakan semaksimal mungkin untuk meningkatkan hasil dari seluruh sumber daya yang digunakan.
- 6) Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang di berikan bahkan alangkah lebih baik apabila terselesaikan lebih cepat agar dapat memaksimalkan waktu yang tersisa untuk aktivitas lain.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Melayu (2012) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah :

- 1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu

semakin terampil karyawan dalam melakukan pekerjaannya maka semakin mudah bagi karyawan dalam mencapai hasil kinerja yang berkualitas juga maksimal. Sedangkan keahlian adalah pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan. Semakin luas pengetahuan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi potensi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas.

2) Kepribadian

Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Misalnya, karyawan yang memiliki karakter ulet dan bertanggung jawab maka mereka akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang bermalas-malasan dan kurangnya rasa tanggung jawab.

3) Motivasi kerja, adalah dorongan atau penyemangat untuk karyawan melakukan pekerjaannya lebih baik.

4) Budaya organisasi, kebiasaan atau norma-norma yang ditetapkan oleh organisasi. Biasanya norma-norma tersebut telah disepakati dan diterima secara umum serta wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan perusahaan.

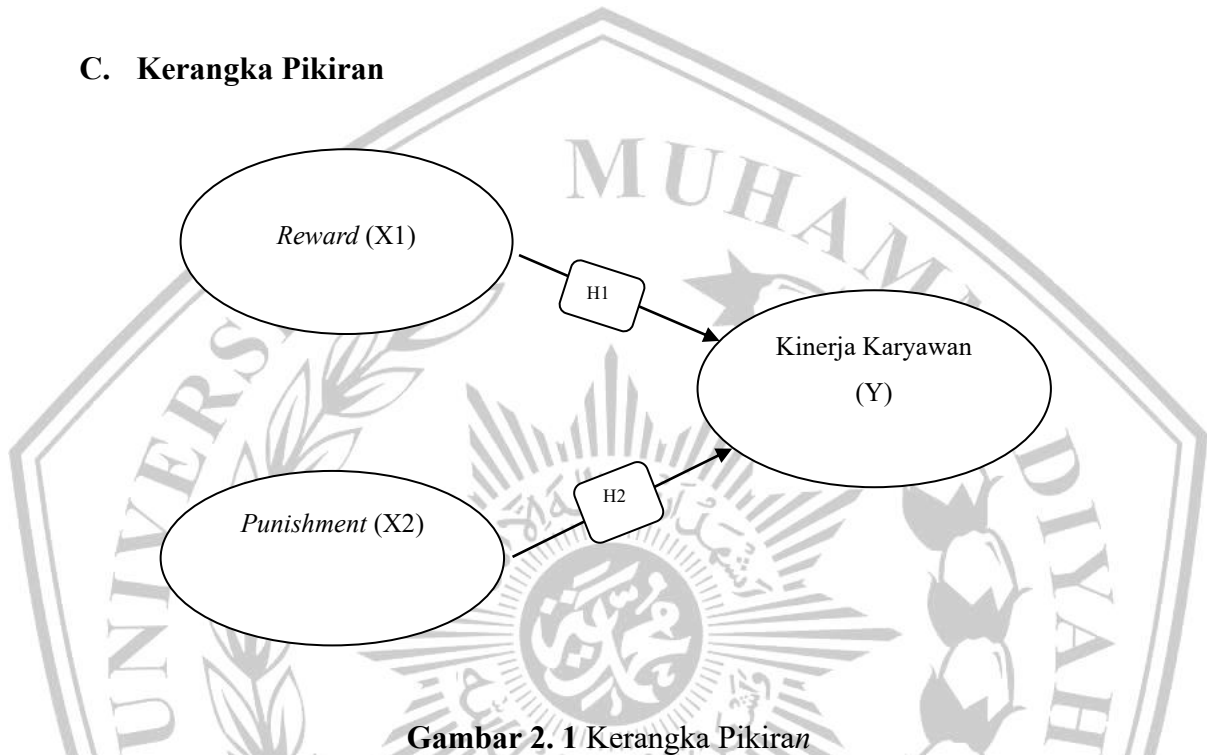
5) Kepuasan kerja, perasaan senang karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa senang dengan pekerjaannya maka mereka akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang maksimal.

6) Lingkungan kerja, kondisi sekitar tempat karyawan bekerja. Semakin nyaman lingkungan kerja maka dapat membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja maksimal (lebih produktif).

7) Komitmen, kepatuhan terhadap perjanjian yang telah disetujui saat berkerja di suatu perusahaan. Semakin kuat komitmen karyawan maka semakin besar kualitas kerja yang di hasilkan.

- 8) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi loyalitas yang diberikan karyawan maka mereka akan semakin bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasnya, sehingga semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan.

C. Kerangka Pikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran

D. Hubungan Antar Konsep/Hipotesis

1. Hubungan Antara *Reward* Dengan Kinerja Karyawan

Reward diciptakan sebagai salah satu cara untuk memotivasi karyawan supaya dapat bekerja lebih maksimal. Dengan adanya *reward* karyawan akan lebih bersemangat untuk berlomba-lomba mencapai prestasi sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang efektif dan berkualitas, hal ini dapat membantu perusahaan dengan mudah dalam mencapai tujuan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suparmi & Vicy (2019) diperoleh hasil bahwa secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₁ : *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Antara *Punishment* Dengan Kinerja Karyawan

Punishment merupakan salah satu bagian penting dalam mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, yang nantinya akan berdampak buruk bagi kinerja perusahaan. Dengan adanya *punishment* maka karyawan akan lebih berhati-hati dalam melakukan tugasnya serta tidak gegabah yang akhirnya akan membuat mereka melakukan kesalahan/melanggar aturan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Goni (2022) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂ : *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Antara *Reward* Dan *Punishment* Dengan Kinerja Karyawan

Reward dan *punishment* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan diterapkannya *reward* dan *punishment* dalam sebuah perusahaan maka akan memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih berkualitas dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini juga dapat membantu perusahaan dalam menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal sehingga dapat membuat perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuan/targetnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arsyad (2020) bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.