

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Definisi *Reward*

Reward adalah sesuatu yang diberikan atau diterima sebagai penghargaan, pengakuan, atau bentuk pengganti untuk pencapaian, usaha, atau perilaku tertentu. Dalam konteks psikologi dan ilmu perilaku, *Reward* digunakan sebagai stimulus positif yang memberikan motivasi kepada individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

Dalam konteks sistem penghargaan, *Reward* sering digunakan untuk memperkuat perilaku yang diinginkan. Ketika seseorang melakukan tindakan yang diharapkan atau mencapai tujuan yang ditetapkan, mereka diberikan *Reward* sebagai bentuk pengakuan atau motivasi. *Reward* ini dapat berupa pujian, pemberian hadiah, kenaikan jabatan, atau bentuk penghargaan lainnya.

Definisi *Reward* dapat sedikit berbeda tergantung pada konteks penggunaannya, tetapi intinya adalah *Reward* sesuatu yang diberikan sebagai penghargaan atau imbalan untuk pencapaian, usaha, atau perilaku tertentu.

Menurut (Febrianti, Al Musadieq & prasetya, 2014) 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 organisasi.

Menurut Matteson dalam Koencoro (Koencoro, 2013) *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *Reward* ekstrinsik dan *Reward* intrinsik.

Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsik *Rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic Reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, terdiri dari penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*Reward*) menurut Winda Sri Astuti dkk (2018) yaitu:

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*Reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan di dalam perusahaan
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan pegawai yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja di perusahaan

3. Kontribusi pegawai merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

Sedangkan menurut Rivai (2015:546) faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward* terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward* dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal didalam perusahaan yang turut memengaruhi *Reward* tersebut:

1. Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian *Reward* dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja di perusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan

tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja

2. Kondisi ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi *Reward* sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kemampuan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi

3. Peraturan pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat *Reward* melalui pengadilan upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam *Reward* untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan anak-anak di bawah umur (yang telah ditetapkan)

4. Serikat pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program *Reward* adalah serikat pekerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

5. Anggaran tenaga kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk *Reward* karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

6. Siapa yang membuat keputusan *Reward*

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan *Reward* dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, di pengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

2.1.3 Indikator - Indikator *Reward*

Menurut Siagian (Allrise 2015:4-5) indikator dalam pemberian *Reward* yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah
3. Peluang promosi
4. Pengawasan
5. rekan kerja

Sedangkan menurut Dicky Saputra (2017) indikator *Reward* adalah sebagai berikut:

1. Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2. Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja

3. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut

4. Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran

5. Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

6. Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali

memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2.1.4 Dimensi *Reward*

Reward dalam penelitian ini akan diukur menggunakan dimensi yang digunakan oleh karami et al (2013) dengan dimensi *Reward* sebagai berikut:

1. *Financial Reward*

Adalah *Reward* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan.

2. *Inherent Reward*

Adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan.

3. *Non-Financial Reward*

Adalah *Reward* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan atau organisasi.

2.1.5 Definisi *Punishment*

Punishment adalah tindakan atau konsekuensi negatif yang diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari perilaku yang dianggap melanggar aturan, norma, atau hukum. Tujuan utama dari hukuman adalah untuk menciptakan pengalaman negatif atau penderitaan bagi pelaku agar mereka dapat belajar dari kesalahan mereka dan menghindari melakukan tindakan yang melanggar aturan di masa depan.

Selain itu, terdapat juga pendekatan rehabilitatif dalam hukuman yang bertujuan untuk membimbing pelaku agar dapat berubah dan memperbaiki perilaku mereka. Penting untuk dicatat bahwa konsep dan tujuan hukuman dapat bervariasi dalam sistem hukum yang berbeda di berbagai negara dan budaya.

Menurut Mangkunegara dalam natasya michekke putri kentjana (2018:977) *Punishment* adalah hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran.

Sedangkan menurut Suryadilaga, et al.(2018:158). *Punishment* yaitu digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. *Punishment* diterapkan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik.

2.1.6 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2013:130) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Punishment*:

1. Karyawan yang datang dengan terlambat tanpa adanya pemberitahuan
2. Pulang kerja sebelum jam yang sudah ditentukan tanpa alasan yang jelas
3. Tidak masuk dalam bekerja selama 3 hari atau lebih tanpa adanya izin, baik secara tertulis ataupun lisan
4. Menggunakan fasilitas dari kantor untuk keperluan pribadi

2.1.7 Indikator - Indikator *Punishment*

Menurut Winda Sri Astuti dkk (2018), terdapat beberapa indikator *Punishment*, yaitu sebagai berikut:

1. *Punishment* Preventif

Punishment preventif yaitu *Punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran.

Dengan demikian *Punishment* preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *Punishment* preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa di hindarkan. Adapun beberapa yang termasuk kedalam *Punishment* preventif:

1. Tata tertib
2. Anjuran dan Perintah
3. Larangan
4. Disiplin

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. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu yang dianggap bertentangan dengan

peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun beberapa yang termasuk kedalam *Punishment* represif:

1. Pemberitahuan
2. Teguran
3. Peringatan
4. Hukuman

2.1.8 Dimensi *Punishment*

Menurut Rivai (2014:450) ada beberapa dimensi dari *Punishment* yang perlu diketahui:

1. Hukuman Ringan, Dengan Jenis:
 - a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a. Penundaan kenaikan gaji
 - b. Pemotongan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Hukuman berat, dengan jenis:
 - a. Pembebasan dari jabatan
 - b. Pemecatan/pemutusan hubungan kerja
 - c. Demosi

2.1.9 Definisi Kinerja

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh individu, tim, organisasi, atau sistem dalam mencapai tujuan atau standar yang ditetapkan. Ini mencakup sejauh mana seseorang atau entitas mencapai sasaran yang ditetapkan, sejauh mana tugas-tugas atau tanggung jawab yang diberikan diselesaikan dengan, dan seberapa efisien dan efektif seseorang atau entitas dalam melakukan pekerjaan mereka. Penting untuk memperhatikan bahwa definisi kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteksnya. Misalnya, di tingkat individu, kinerja dapat merujuk pada produktivitas dan pencapaian tujuan individu, sementara di tingkat organisasi, kinerja mencakup aspek seperti pertumbuhan pendapatan, pangsa pasar, atau reputasi merek.

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Sedangkan menurut torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standard kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosoento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.1.11 Indikator Indikator Kinerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut sedarmayanti (2014:198) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi. Ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.1.12 Dimensi Kinerja

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
4. Kerja sama orang lain dalam bekerja

2.2 Peneliti Relevan

Berdasarkan judul peneliti berikut, adalah penelitian terdahulu yang dikumpulkan oleh peneliti:

Tabel II. 1 Peneliti Relevan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Ilham wahyu Pratama (2021)	Analisis Penilaian Kinerja, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah provinsi jawa timur	<p>Independent:</p> <p>Penilaian Kerja, <i>Reward</i>, dan <i>Punishment</i></p> <p>Dependent:</p> <p>Kinerja Pegawai</p>	Analisis Kuantitatif & Menggunakan Partial Least Square	<i>Reward</i> Berpengaruh Positif terhadap kinerja

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
2	Nurvadila Rahayu (2022)	Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Karyawan di rumah sakit islam ibnu sina bukittinggi	Independet: <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dependent: Kinerja Karyawan	Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Pemberian <i>Reward</i> & <i>Punishment</i> menyataka n positif terhadap kinerja karyawan
3	Aditya wahyudin, Hammam Zaki (2023)	Pengaruh pelatihan, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan toko global bangunan cab. Nangka pekan baru	Independet: Pelatihan, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dependent: Kinerja Karyawan	metode kuantitatif	<i>Reward</i> & <i>Punishment</i> berpengaru h positif terhadap kinerja karyawan
4	Elsa marlina	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	Independet: <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	metode ini menggunakan kuantitatif	<i>Reward</i> berpengaru h positif

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
		terhadap kedisiplinan belajar peserta didik pada mata pelajaran tematik kelas IV di Sdn mekarjaya 14 depok	Dependent: Kedisiplinan belajar peserta didik	meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien dan uji hipotesis	Dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif terhadap kedisiplinan peserta didik
5	Agil Nanda Pariangan (2022)	Pengaruh interaksi edukatif dan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap hasil belajar peserta didik pada mata	Independent: Interaksi edukatif dan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dependent: Hasil belajar peserta didik	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif hubungan kasual dengan pendekatan kuantitatif	terdapat pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap hasil belajar

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
		pelajaran pendidikan agama islam kelas V sd negeri 4 kahuripan kecamatan kota agung kabupaten tanggamus			peserta didik
6	Miranda Pratiwi Sembiring (2021)	Hubungan antara pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dengan motivasi belajar siswa kelas V sdn 060938 medan johor tahun ajaran	Independent: Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dependent: Motivasi Belajar	Metode ini menggunakan kuantitatif untuk menguji kualitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan rehabilitas	Hasil <i>Reward</i> menunjuka n signifikan terhadap motivasi belajar begitu pun juga dengan <i>Punishment</i>

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
		2021/2022			
7	Esih jayanti, akhmad husain andi (2021)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja polisi di polres cilacap	Independent: <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dependent: Kinerja	Metode yang digunakan penelitian deskriptif kuantitatif	Hasil pengujian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja
8	Risa nabila (2022)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap motivasi kerja pegawai	Independent: <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dependent: Motivasi kerja Pegawai	Metode ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif deskriptif	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai
9	Yeni Prasiska	Analisis kepemimpinan,	Independent: Kepemimpinan,	Metode penelitian	<i>Reward</i> & <i>Punishment</i>

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
	(2022)	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada PT indomarco adi prima kediri	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dependent: Kinerja karyawan	yang digunakan kuantitatif analisis linier berganda	berpengaru h signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Intan Putri Rahayu (2021)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Independent: <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan budaya organisasi Dependent: Kinerja karyawan	Metode yang digunakan analisis regresi linear berganda	<i>Reward</i> <i>Punishment</i> dan budaya organisasi berpengaru h signifikan secara simultan terhadap karyawan

2.3 Hipotesis

Didalam penelitian, hipotesis berisi pernyataan tentang efektivitas, perbedaan maupun pengaruh dari satu variabel ke variabel yang lainnya. Menurut

sugiono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah didalam penelitian dan berdasarkan oleh fakta fakta empiris yang di peroleh. Berikut keterkaitan variabel satu dengan variabel lainnya melalui hipotesis penelitian.

1. Pengaruh *Reward* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia

- Ho : tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* terhadap kinerja pegawai
- Ha : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh *Punishment* (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia

- Ho : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Punishment* terhadap kinerja pegawai
- Ha : adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Punishment* terhadap kinerja pegawai

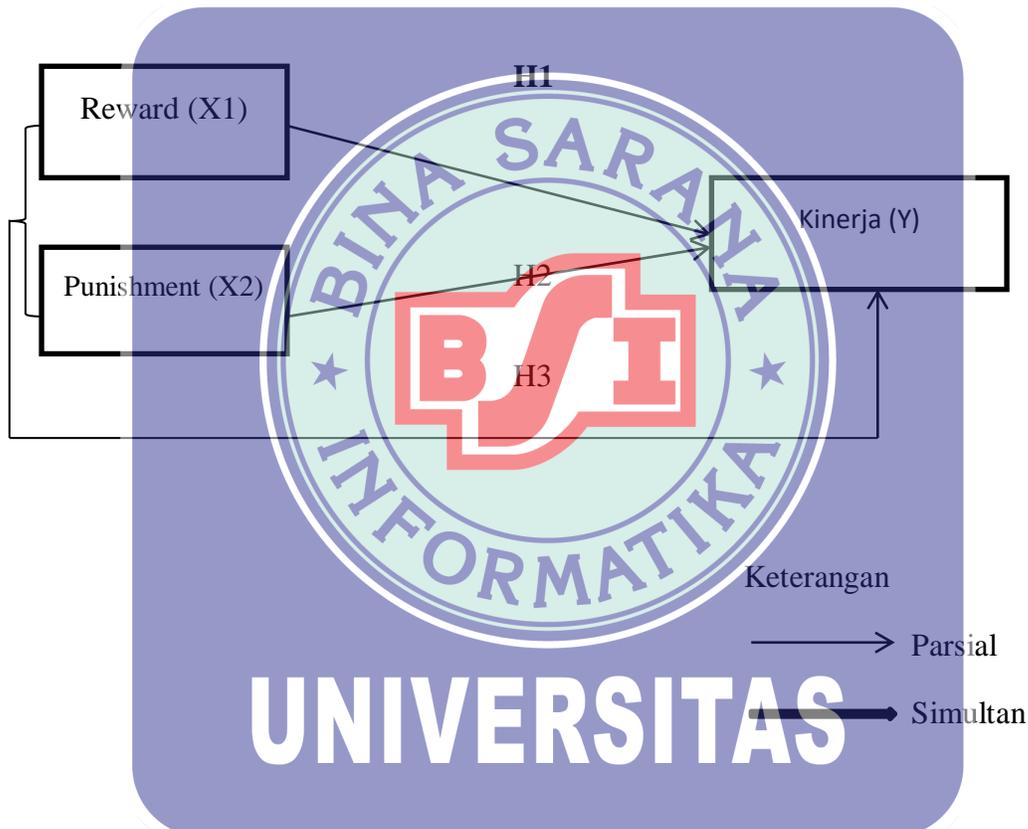
3. Pengaruh *reward* (X1) dan *punishment* (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) biro kepegawaian mahkamah agung republik indonesia

- Ho : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Punishment* terhadap kinerja pegawai

- H_a : adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Punishment* terhadap kinerja pegawai

2.4 Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang diatas dapat digambarkan variabel judul penelitian sebagai berikut:



Untuk keterangan Parsial ialah untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen . variabel diatas untuk mengetahui seberapa pengaruh Reward (X1) Terhadap Kinerja (Y), dan Pengaruh variabel Punishment (X2) terhadap Kinerja (Y) secara individual.

Untuk keterangan simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel Reward (X1) dan variabel Punishment (X2) terdapat pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel kinerja (Y).

