

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

3.8.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Rivai dalam Jufrizen (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting dalam suatu usaha, karena disiplin kerja secara umum mempengaruhi rasa tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, mendorong gairah kerja dan meningkatkan kesadaran akan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah :

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator : Masuk kerja tepat waktu, enggunaan waktu secara efektif, Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator : Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan, Target pekerjaan, Membuat laporan kerja harian

2.1.1.3 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus dalam Hermayanti dan Maro, (2022) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan

yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.1.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mmengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila

kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

3.8.2 *Reward*

2.1.2.1 *Definisi Reward*

Pengertian reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan atas jasa yang diberikan oleh seseorang atau kelompok atas perilaku baik, keunggulan atau prestasi, kontribusi atau pencapaian. Istilah reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti penghargaan, apresiasi atau ganjaran. Setiap organisasi menggunakan berbagai macam imbalan

atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang, serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Besarnya hadiah uang yang diberikan kepada bergantung pada banyak faktor, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang dicapai oleh . Selain itu, bentuk imbalan juga ditentukan oleh jenis atau bentuk prestasi yang dicapai dan oleh penerimanya hadiah diberikan.

Sutrisno (2019) berpendapat bahwa reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari program reward adalah sebagai berikut: 1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi 2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja 3. Memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi

Adapun Menurut Kadarisman dalam Savitri et al (2016) reward adalah semua bentuk return baik finansial atau non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Reward atau penghargaan mencakup faktor yang disediakan oleh perusahaan (organisasi) untuk pegawai sebagai bagian dari kontrak psikologis”

2.1.2.2 Dimensi dan Indikator *Reward*

Menurut Dicky Saputra (2017) indikator Reward (penghargaan) 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 di rumah sakit dan liburan pada 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.

2.1.2.3 Bentuk *Reward*

Ada beberapa bentuk *reward* yang di berikan instansi kepada pegawai yang baik dan amanah dalam menjakankan tugasnya. Menurut Fahmi (2017) *Reward* atau kompensasi yang di berikan kepada seorang pegawai secara umum dibagi menjadi 3 pilihan, yaitu :

1. *Reward* dalam bentuk *financial* Tunai ini diterima langsung oleh pegawai seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai atau transfer ke rekening pegawai dan bias di ambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang di terapkan perusahaan.
2. *Reward Financial* Bentuk Tunjangan Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, dan lainnya.
3. *Reward* dalam bentuk *non financial*. Penerima *reward* dalam bentuk *non financial* ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruang kantor yang sesuai harapan pegawai seperti komputer yang lengkap, toilet bersih, pecahanya yang terang dan sebagainya. Otonomi (*Autonomy*) Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*) Dengan berbagai macam jenis tugas yang

diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

2.1.2.4 Macam – Macam *Reward*

Menurut Irawanti (2016) *Reward* dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

1. *Reward* intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu : Penyelesaian (*Completion*) Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya. Pencapaian (*Achievement*) 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.

2. *Reward* ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan). Baik *reward* intrinsik maupun *reward* ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu:

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- c. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- d. Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
- e. Bersaing dalam keunggulan kompetitif
- f. Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- g. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

Jadi *reward* juga berarti ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam

bentuk positif disebut *reward*, sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut *punishment*.

2.1.2.5 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 didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan 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.

3.8.3 *Punishment*

2.1.3.1 Definisi *Punishment*

Punishment / hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. *Punishment* / hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.

Yusvidha Ernata (2017), pemberian sanksi atau *Punishment* kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau *Punishment* kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal.

Rosyid (2018) *Punishment* adalah menghadirkan sebuah situasi yang tidak menyenangkan atau situasi yang ingin di hindari untuk menurunkan tingkah laku yang berpengaruh dalam mengubah perilaku seseorang. Menurut Ansory (2018) Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Sedangkan menurut

M. Ngalim Purwanto, punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Menurut Ngalim Purwanto, punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atas seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Hukuman juga dapat diartikan pemberian sesuatu yang tidak menyenangkan, karena seseorang tidak melakukan apa yang diharapkan.

2.1.3.2 Dimensi dan 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 dihindarkan. Yang termasuk kedalam *Punishment preventif* adalah :

- a. Tata Tertib
- b. Anjuran dan Perintah
- c. Larangan

d. Paksaan

e. 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 perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *Punishment represif* yaitu :

a. Pemberitahuan

b. Teguran

c. Peringatan

d. Hukuman

2.1.3.3 Jenis – Jenis *Punishment*

Ada Berapa Jenis-Jenis *Punishment* (Sanksi) Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Punishment* atau sanksi merupakan ganjaran yang diberikan atas kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dibuat. *Punishment* ini dapat berupa hukuman ringan maupun berat. Menurut Rivai dalam Suryadilaga (2016) adaoun jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis:

- a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
2. Hukuman sedang, dengan jenis:
- a. Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
 - b. Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
3. Hukuman berat, dengan jenis:
- a. Penurunan pangkat atau demosi
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
 - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

3.8.4 Kinerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu melakukan tugas dan juga kewajibannya apakah sesuai dengan harapan atau tidak. Penilaian

kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan.

Kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Wibowo (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Kompri (2020) Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dalam batas waktu yang telah ditentukan organisasi. Kemudian kinerja juga sangat penting karena jika kinerja pegawai atau pegawai tidak baik atau kurang baik maka tujuan organisasi tidak akan tercapai atau tujuan tidak tercapai.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Silaen (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Enny (2019) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
3. Desain kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.

8. Budaya organisasi, adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja.
11. Loyalitas, merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.
13. Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu

2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Ada beberapa macam tujuan penilaian kinerja yang diperlukan untuk berbagai kepentingan. Bintoro & Daryanto (2017) Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan sesuatu proses yang membolehkan organisasi mengenali, mengevaluasi, mengukur serta memperhitungkan kerja anggotanya secara tepat dan akurat. Rivai (2015) dalam buku peran kepemimpinan dalam pengelolaan koperasi diuraikan sebagai berikut

mengatur sikap pegawai dengan memakai selaku instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman serta ancaman. Penilaian ini merupakan tujuan yang mendasar dalam menghitung karyawan secara individu, yang bisa digunakan sebagai informasi untuk menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia. Dari definisi diatas dapat di simpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja untuk mengukur kinerja karyawan buat mengetahui kelebihan dari karyawan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, selain membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, dilakukan juga pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan para peneliti.

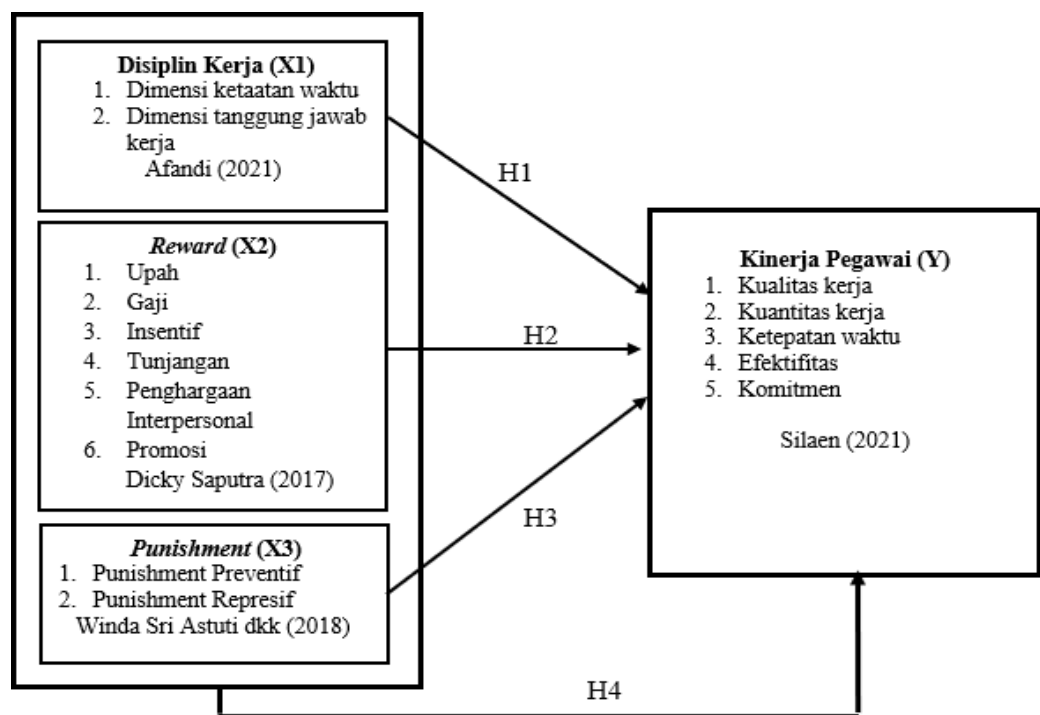
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Hasman (2018)	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kab. Enrekang	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) tidak semua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Reward tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung $1,719 > t$ tabel $1,684$ dengan nilai signifikan (sig) adalah sebesar $0,094$ karena nilai signifikan (sig) harus lebih kecil dari $0,05$ ($\alpha=5\%$).
2	Randy Saputra (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Direktorat Jenderal Bina	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin, Reward dan Punishment secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan interval koefisien $0,701$ atau tingkat hubungan kuat (sehingga hipotesis dapat diterima secara empirik), sisanya ($0,299$) dipengaruhi oleh variabel lain.Oleh karena itu cara Pemerintah untuk meningkatkan kinerja ialah dengan meningkatkan tunjangan kinerja

		Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri)		(remunerasi) dan disiplin pegawai.
3	Ferri Irwansyah (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Citramass Mojokerto	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel punishment secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja, reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
4	Tri Oktalia Wirdianty (2023)	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel reward sebesar 7.825 lebih besar dari t tabel sebesar 1.665 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Pada variabel punishment sebesar 2.021 lebih besar dari t tabel sebesar 1.665 dengan probabilitas t yakni sig 0,047 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel reward dan punishment secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 62.489 > 3.12 dengan sig 0,000
5	Hermin Nainggolan, Bani Anhar, Devi Wulandari (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Hotel Maxone Balikpapan	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil uji penelitian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (kinerja karyawan) diperoleh nilai thitung sebesar 2,701 > dari ttabel 1,674 dan nilai signifikansi 0,009 < nilai (α) 0,05. Variabel bebas (reward) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap (kinerja karyawan) diperoleh nilai thitung sebesar 3,521 > dari ttabel 1,674 dan nilai signifikansi 0,001 < nilai (α) 0,05. Variabel bebas (punishment) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap (kinerja karyawan) diperoleh nilai thitung sebesar -2,311 < dari ttabel 1,674 dan nilai signifikansi 0,025 < nilai (α) 0,05. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Fhitung sebesar 25,603 > dari Ftabel 2,78 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < nilai (α) = 0,05.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah, bagaimana membuktikan bahwa penelitian mencakup tentang disiplin kerja, *reward* dan *punishment* dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja perangkat desa. Pengaruh disiplin kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja perangkat desa harus memiliki sikap yang mendorong semua unsur yang ada menjadi lebih bergairah dalam bekerja dan berpartisipasi dalam memajukan desa. Secara lengkap kerangka berpikir dapat digambarkan pengaruhnya seperti gambar berikut ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasar pada uraian landasan teori di atas, dapat diambil hipotesis bahwa:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Kunir Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja Perangkat Desa Kunir Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment* terhadap kinerja Perangkat Desa Kunir Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, *reward* dan *punishment* secara bersama sama terhadap kinerja Perangkat Desa Kunir Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.
5. Diduga variabel disiplin kerja merupakan variable yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Kunir Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.