

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi Konseptual merupakan suatu penentuan konsentrasi sebagai Pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari Informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan.

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Rumawas dan Sos (2021) Manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Ini adalah cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan yang direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang disepakati.

Kinerja et al. (2019) Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Efendi Silalahi (2025) Mendefinisikan kinerja dengan demikian merupakan pangkal dari keseluruhan proses dari penilaian dan manajemen kinerja. Salah mendefinisikan kinerja bukan tidak mungkin salah pula dalam melakukan penilaian dan manajemen kinerja.

Aliansi dan Azhari (2025) Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi.

Dengan demikian kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Ady dan Wijono (2013) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan berbagai teori kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Rumawas & Sos (2021), manajemen kinerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan kinerja individu dan tim. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Kinerja et al. (2019). Menurut Efendi Silalahi (2025.), kinerja merupakan dasar dalam proses penilaian dan manajemen kinerja sehingga harus didefinisikan dengan tepat. Selanjutnya, Aliansi dan Azhari (2025) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi dan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberlangsungan perusahaan, kinerja karyawan sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang dilaksanakan sesuai wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, moral, dan etis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Seluruh teori tersebut menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak muncul secara otomatis, melainkan dibentuk melalui sistem manajemen kinerja yang efektif, termasuk adanya penilaian kinerja yang berkelanjutan dan pemberian penghargaan yang adil. Sistem penilaian kinerja, baik formal maupun informal, berperan penting dalam memberikan umpan balik dan arahan kepada karyawan agar dapat mengetahui standar kinerja yang diharapkan serta melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Selain itu, reward, baik finansial maupun non-finansial, menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Efendi Silalahi (2025) Kinerja yang secara konseptual merupakan konstruk yang sangat kompleks, multi dimensi dan multi-faceted sudah barang tentu melibatkan banyak faktor untuk mewujudkannya. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor individu. Sumberdaya manusia bisa dikatakan memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi mengingat merekalah yang secara riil menjalankan aktivitas sehari-hari organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi tentu saja dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen, dan motivasi serta efikasi diri karyawan. Semua atribut individu ini pada akhirnya ikut berperan dalam meningkatkan kinerja organis

2. Faktor kepemimpinan. Tidak jarang dalam praktik ditemukan seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kinerjanya buruk.
3. Faktor tim kerja. Dalam kehidupan organisasi, tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan seorang karyawan secara mandiri.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Efendi Silalahi (2025) berpendapat bahwa kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa indikator -indikator elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- (1) kuantitas dari hasil
- (2) kualitas dari hasil
- (3) jangka waktu pencapaian hasil
- (4) kehadiran di tempat kerja
- (5) sikap kooperatif.

Indikator kinerja sangatlah penting digunakan dalam mengukur sebuah kinerja, baik itu kinerja organisasi, kinerja tim atau kelompok maupun kinerja individu. Sehingga dari hasil pengukuran tersebut akan mendapatkan hasilnya baik secara kuantitatif maupun kualitatif. menurut (Efendi Silalahi, 2025). sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing- masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Efendi Silalahi (2025) berpendapat bahwa, kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan hasil dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator tersebut meliputi kualitas, kuantitas, jangka waktu pencapaian hasil, kehadiran, dan sikap kooperatif. Secara lebih spesifik, kualitas menunjukkan seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan, kuantitas berkaitan dengan jumlah dan kecepatan pekerjaan yang dihasilkan, pelaksanaan tugas menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan minim kesalahan, sedangkan tanggung jawab merupakan kesadaran karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, indikator kinerja digunakan untuk mengukur dan mengetahui tingkat pencapaian kinerja karyawan secara kuantitatif maupun kualitatif.

Secara umum, indikator kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja, yang menunjukkan tingkat mutu serta jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu, ketepatan waktu atau jangka waktu penyelesaian pekerjaan menjadi indikator penting dalam menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien. Kehadiran dan disiplin kerja juga berperan sebagai cerminan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, pelaksanaan tugas yang akurat, sikap kooperatif, efektivitas penggunaan sumber daya, serta komitmen terhadap organisasi menunjukkan sejauh mana karyawan mampu bekerja secara profesional dan berkontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan gambaran menyeluruh dari hasil kerja, perilaku kerja, tanggung jawab, serta komitmen karyawan dalam mendukung keberhasilan dan keberlangsungan organisasi.

2.1.4 Pengertian Sistem Informal Performance Appraisal

Naeem et al. (2017) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia. Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya, organisasi harus memberikan perhatian yang cukup terhadap bagian penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), yaitu sistem penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerja harus dilaksanakan secara rutin dan tepat untuk mengevaluasi kinerja para karyawan. Namun, di Pakistan, kepuasan karyawan terhadap penilaian kinerja masih jarang dikaitkan dengan hasil atau dampak yang diperoleh karyawan.

Putra et al. (2025) Penilaian kinerja merupakan komponen penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap organisasi, memberikan umpan balik dan pengembangan karir membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka melalui pelatihan dan promosi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta loyalitas.

Wiley (1964) Jika orang lain tidak mengetahui betapa sulitnya suatu pekerjaan, menunjukkan konsentrasi dan ketegangan selama melaksanakan pekerjaan tersebut dapat memberikan pemahaman mengenai tingkat kesulitannya dan meningkatkan kekaguman mereka. Namun, jika mereka sudah memahami kesulitan yang dihadapi, maka kemampuan menyelesaikan tugas yang sulit tersebut dengan sangat mudah justru menjadi hal yang paling mengesankan.

Cakti dan Gunawan (2020) Penilaian sebagai fungsi evaluasi tidak hanya sekedar untuk memastikan apakah realisasi berjalan sesuai rencana tapi juga berfungsi untuk pedoman dalam membuat suatu kebijakan alternatif untuk menggantikan kebijakan sebelumnya.

Mekanisme penilaian kinerja yang tidak resmi, fleksibel, dan berkelanjutan ini pada dasarnya membentuk suatu pola hubungan interpersonal yang erat antara atasan dan bawahan. Proses interaksi tersebut dapat dikaji secara mendalam melalui Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) yang dikemukakan oleh (Wiley, 1964).. Blau menyatakan bahwa interaksi sosial antar-individu didasarkan pada asas timbal balik (reciprocity) yang tidak tertulis, di mana setiap tindakan positif yang diterima seseorang akan menimbulkan kewajiban moral untuk membalasnya

dengan tindakan positif pula. Dalam konteks ini, ketika atasan secara aktif memberikan umpan balik langsung, bimbingan (coaching), serta perhatian secara informal melalui pengamatan sehari-hari, karyawan akan menginterpretasikan perlakuan tersebut sebagai bentuk penghargaan sosial dan dukungan organisasi yang bernilai tinggi. Berdasarkan hukum pertukaran sosial Blau, karyawan secara sukarela akan membalas (reciprocate) investasi sosial dari atasan tersebut dengan menunjukkan komitmen kerja yang kuat, kedisiplinan, serta peningkatan kontribusi nyata terhadap organisasi, yang pada gilirannya akan mengoptimalkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian terindeks scopus oleh (Naeem & Jamal, 2017) yang menegaskan bahwa kepuasan karyawan terhadap penilaian informal harian berbasis pertukaran social secara signifikan meningkatkan motivasi kerja intrinsic dan performa riil mereka didalam organisasi.

2.1.5 Proses Sistem informal Performance Appraisal

Menurut Rosmiyanti Agustin et al. (2021) ada beberapa proses penilaian kinerja dilakukan melalui

1. Menyusun Rencana Kerja

Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai dan juga sikap serta perilaku yang mesti ditampilkan pegawai dalam suatu periode penilaian ke depan.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik baiknya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya

3. Pembinaan

Tahap untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian.

4. Pengawasan dan Peninjauan

Tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif dari sebelumnya.

2.1.6 Indikator Sistem informal Performance Appraisal

Menurut Yovita Sari et al. (2020) penilaian kinerja dilakukan dengan melalui beberapa indikator pendukung untuk memudahkan pemahaman komponen penilaian yang umum diberikan sebagai berikut :

1. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.

2. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode, nilai kejujuran seseorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah diterapkan sebelumnya.

3. Tanggung jawab

Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat perbuatannya atau kerugian secara tidak langsung.

4. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan.

5. Kepatuhan

Merupakan suatu ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar yang sudah diperintahkan.

Menurut Rosmiyanti Agustin et al. (2021), proses penilaian kinerja dilakukan melalui empat tahapan, yaitu menyusun rencana kerja, pelaksanaan, pembinaan, serta pengawasan dan peninjauan. Tahapan tersebut bertujuan untuk menetapkan sasaran kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai rencana, memantau pencapaian karyawan, serta mengevaluasi hasil dan perilaku kerja. Selanjutnya, (Yovita Sari et al., 2020) menjelaskan bahwa sistem informal performance appraisal dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu absensi, kejujuran, tanggung jawab, loyalitas, dan kepatuhan. Absensi menunjukkan kehadiran karyawan, kejujuran mencerminkan integritas dalam bekerja, tanggung jawab menunjukkan kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan, loyalitas menggambarkan kesetiaan terhadap perusahaan, sedangkan kepatuhan menunjukkan ketaatan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian, sistem informal performance appraisal merupakan proses penilaian kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan melalui pengamatan dan evaluasi terhadap hasil serta perilaku karyawan untuk mengetahui dan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.7 Pengertian *Reward* (penghargaan)

Dani et al. (2024) Menurut bahasa reward sama dengan ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan, reward ialah sebagai suatu alat pendidikan yang

diberikan ketika seseorang melakukan sesuatu yang baik, atau yang telah mencapai suatu tahapan tertentu, atau telah tercapainya suatu target.

Astika (2024) Pemberian reward merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif dari suatu lembaga ataupun organisasi sebagai penyemangat yang mempunyai tujuan untuk memotivasi dan mendorong partisipasi tenaga kerja dalam memberikan hasil yang terbaik. Karena untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja hanya diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Priyantono (2019) Reward adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial, reward merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas kontribusi kerja yang telah diberikan kepada organisasi. Reward dapat berupa kompensasi langsung, tidak langsung, serta penghargaan non-finansial.

Berdasarkan teori Menurut Dani et al. (2024), reward merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian atau keberhasilannya dalam mencapai target. pemberian reward merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memberikan motivasi dan mendorong karyawan untuk berpartisipasi serta menghasilkan kinerja terbaik. Selanjutnya, (Priyantono, 2019) menjelaskan bahwa reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sejalan dengan hal

Demikian, reward dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan prestasi kerjanya, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan mendorong kinerja yang lebih baik.

2.1.8 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Reward*

Didalam mengukur suatu permasalahan social, faktor faktor yang mempengaruhi merupakan aspek penting dalam tolak ukur pengukuran penelitian social. Adapun beberapa aspek yang mempengaruhi Reward menurut (Studi & Bisnis Syariah, 2022) diantaranya :

1. Gaji Dan Bonus

Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja.

3. Pengembangan Karir

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

2.1.9 Indikator *Reward*

Menurut Lusiana et al. (2023) Adapun beberapa indikator- indikator reward diantaranya :

1. Upah

seseorang karyawan dikompensasi dengan gaji atas kontribusinya terhadap pemenuhan tujuan perusahaan. Gaji biasanya mengacu pada tingkat kompensasi mingguan, bulanan, atau tahunan terlepas dari berapa jam kerja.

2. Penghargaan

penghargaan adalah upaya perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan agar lebih antusias dan bekerja dengan baik.

3. Pujian

Pujian adalah bentuk ucapan terima kasih yang bersifat non-materi karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya biasanya menerima pujian dari atasannya sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi mereka.

Reward merupakan motivator penting bagi karyawan untuk mengirimkan ide-ide paling inovatif mereka untuk meningkatkan operasi perusahaan dan meningkatkan kinerja keuangan dan non- keuangan organisasi (Dwiyanti et al., 2023). berikut ini indikator reward :

1. Upah

Upah dan bentuk remunerasi lainnya berdasarkan jumlah barang atau jasa yang dihasilkan atau jumlah jam kerja.

2. Gaji

Pembayaran Reguler yang dibayarkan oleh manajemen kepada karyawannya yang ditetapkan dalam kontrak kerja.

3. Insentif

Insentif adalah tambahan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawannya untuk mendorong atau memotivasi mereka, faktor penting dalam memotivasi orang untuk berkontribusi.

4. Tunjangan

Tunjangan seperti pension, rawat inap, dan waktu liburan yang bergantung pada senioritas atau catatan kehadiran, bukan pada kinerja karyawan.

5. Keuntungan Personal

Diberikan manajer seperti prestise dan pengakuan yang terkadang disebut sebagai imbalan interpersonal.

Didalam mengukur suatu permasalahan social, indikator merupakan aspek penting dalam tolak ukur pengukuran social. Adapun indikator yang digunakan untuk menilai penghargaan (Reward) menurut (Lusiana et al., 2023).

1. Gaji dan Bonus

Gajimerupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock opion atau stock grant). Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja.

3. Pengembangan Karir

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

4. Penghargaan Psikologis dan Sosial

Penghargaan psikologis dan social lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa reward merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Reward tidak hanya berbentuk finansial seperti upah, gaji, bonus, insentif, dan tunjangan, tetapi juga mencakup bentuk non-finansial seperti penghargaan, pujian, pengakuan, kesejahteraan, pengembangan karier, serta penghargaan psikologis dan sosial. Pemberian reward yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias, loyal, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, penerapan sistem reward yang tepat dan berkelanjutan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

2.1.10 Pengaruh *Sistem Informal Performance Appraisal* (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian kinerja (*performance Appraisal*) merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk mengukur kontribusi dan efektivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Selain fungsinya sebagai alat evaluasi, evaluasi kinerja juga mempunyai peranan strategis sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia. Dengan pendekatan terstruktur dan berbasis data, penilaian kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai. Artikel ini menjelaskan tentang konsep dasar, metode, dan manfaat penilaian kinerja untuk mendukung pengembangan individu dan organisasi. Fokusnya adalah pada pentingnya menciptakan sistem evaluasi yang adil, transparan dan berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja produktif yang fokus pada pembangunan. Oleh karena itu, penilaian kinerja tidak hanya sekedar alat ukur, namun juga menjadi penggerak perubahan untuk mewujudkan potensi fungsi SDM secara maksimal.(Nafizatul et al., 2025).

2.1.8 Pengaruh *Reward* (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu reward dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian reward kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi

kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. Reward adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan. (Sofiati, 2021).

2.1.9 Pengaruh Sistem Informal Performance (X_1) dan Reward (X_2)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sistem informal performance appraisal dan reward secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informal performance appraisal berperan dalam memberikan kejelasan, arahan, serta umpan balik terhadap kinerja karyawan, sedangkan reward berperan sebagai pendorong motivasi kerja. Kombinasi antara penilaian kinerja yang efektif dan pemberian reward yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Penulis et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Sistem informal performance appraisal memberikan dukungan dalam bentuk pembinaan dan umpan balik, sementara reward meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika kedua faktor tersebut diterapkan secara konsisten dan adil, maka karyawan akan menunjukkan peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem informal performance appraisal yang baik dan pemberian reward yang tepat secara simultan

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi, khususnya dalam kondisi keterbatasan upah, guna menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan ini menjadi salah satu acuan penulis dalam Melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan Dalam penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu Berupa beberapa jurnal yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Naeem & Jamal, 2017)	The relationship of employees' performance appraisal satisfaction with employees'	Kuantitatif	Penelitian terdahulu oleh Naeem, jamal, dan riaz (2017) menunjukkan bahwa kepuasan terhadap penilaian kinerja memiliki dampak positif yang signifikansi dalam meningkatkan usaha kerja (week effot) dan komitmen efektif karyawan, serta secara

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				efektif mampu menurunkan itensi keluar (Turnover intentions) karyawan dari organisasi.
2.	(Yovita Sari et al., 2020)	Pengaruh Performance Appraisal, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan the Alana Hotel & Convention Center Solo	Kuantitatif	Hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan kemudian membandingkan dengan teori yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Performance Appraisal, Reward, dan Punishment terhadap kinerjakaryawan The Alana Hotel & Convention Center Solo. Dalam pelaksanaan program performance appraisal yang baik dan objektif, berbagai macam program reward yang dilakukan, sistem punishment yang

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				diterapkan dapat berpengaruh terhadap peningkatan pada kinerja karyawan.
3.	(Rosmiyanti Agustin et al., 2021)	Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan THE EFFECT OF PERFORMANCE ASSESSMENT AND REWARD SYSTEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Kevin Tangkuman ¹ Bernhard Tewal ² Irvan Trang ³ (2015)	PENILAIAN KINERJA, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) CABANG PEMASARAN SULUTTENGGO	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat, maka ketentuannya adalah F tabel ($V1 = k$, $V2 = n - k - 1$); Jadi $V1 = 3$, $V2 = 50 - 3 - 1 = 46$. Maka $V1 = 3$, $V2 = 46 = 2,807$, menggunakan uji satu sisi (5%) adalah jumlah variabel

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				independen dimana F adalah 134.057. Maka untuk F hitung $(134,057) > F \text{ tabel } (2,807)$ sehingga H1 diterima, jadi secara simultan ada pengaruh antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y. Dengan demikian variabel Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5.	 (DwiYanti et al., 2023)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Reward</i> terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara Area Berau. Selanjutnya, <i>Punishment</i>

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero)
6.	(Priyantono, 2019.)	PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MATSUZAWA PELITA FURNITURE INDONESIA	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial antara variabel sistem penilaian kinerja dan reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji f yaitu diketahui dari nilai Fhitung $101,961 > 3,08$ menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari pada Ftabel dan dari hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai yang kuat dan tinggi sebesar 0,678. Sedangkan dari hasil nilai uji t yaitu Thitung $2,286 > 1,983$ menunjukkan bahwa

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Thitung lebih besar dari pada Ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel sistem penilaian kinerja dan reward memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Ribka Nakhe1, Intan Diane Binangkit2, (2023)	PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA MITRATAMA SEJATI (YAMIKU) PEKANBARU	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian Reward dan Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Mitratama Sejati (YAMIKU) Pekanbaru
8.	(Triana Siregar & Suryalena, 2017)	PENGARUH PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DAN REWARD TERHADAP PRESTASI KERJA	Kuantitatif	Hasil penelitian menemukan bahwa performance appraisal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		KARYAWAN PADA HOTEL SAPADIA PASIR PENGARAIAN. Oleh		performance appraisal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan signifikan memediasi performance appraisal terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan signifikan memediasi reward terhadap kinerja karyawan.
9.	(Nakhe et al., 2023)	PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN	Kuantitatif	Hasil penelitian dilakukan oleh peneliti melalui wawancara

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA MITRATAMA SEJATI (YAMIKU) PEKANBARU		kepada AHRM (Assistant Human Resources Manager), HRSPV (Human Resources Supervisor), dan 1 HOD (Head of Department), 1 karyawan Accounting Department, 1 karyawan Front Office Department, 1 karyawan Best Employee periode April-Juni 2019 di The Alana Hotel & Convention Center Solo.
10.	Angga Tritisari	Penerapan Sistem Reward dan Recognition untuk Meningkatkan Produktivitas	Kualitatif	Analisis tersebut mengungkap bahwa penerapan sistem penghargaan dan pengakuan berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, terutama dengan meningkatkan motivasi, kepuasan

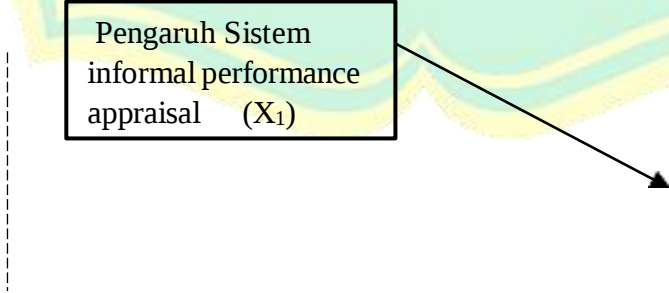
No	Nama (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kerja, dan komitmen terhadap tujuan organisasi.
11.	Indria Hangga Rani, Mega Mayasari/ 2015	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	Kuantitatif	Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan: Penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja cenderung meningkatkan kinerjanya karena merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik
12.	(Sofiati, 2021)	PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Analisis regresi

No	Nama (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				menunjukkan bahwa penilaian kinerja memberikan kontribusi sebesar 47% terhadap motivasi kerja, dan sisanya (53%) dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa penilaian kinerja yang obyektif, adil, dan berkelanjutan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi.

2.3 Kerangka Teoritik

Adapun Kerangka teoritik dalam penelitian adalah :

Pengaruh Sistem
informal performance
appraisal (X₁)



H1

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik

Keterangan :

- X_1 = Variabel Penilaian Kinerja
 X_2 = Variabel Penghargaan
 Y = Variabel Kinerja
 = Garis pengaruh antar variable X terhadap variable Y (secara persial)
 = Garis pengaruh antar variable X_1 dan X_2 terhadap variable Y (secara simultan)

2.4 Definisi Operasional

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat ukur	Skala
1.	Kinerja Karyawan	kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab Anwar Prabu	Kusioner	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat ukur	Skala
		tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017)	Mangkunegara (2009:75)		
2.	Sistem Informal Performance	sistem informal performance appraisal merupakan penilaian kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan melalui interaksi sehari-hari antara atasan dan bawahan.	1. Absensi 2. Kejujuran 3. Tanggung jawab 4. Loyalitas 5. Kepatuhan Kasmir dalam (Ainnisya & Susilowati, 2018)	Kusioner	Likert
3.	Reward	reward merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Reward tidak hanya berbentuk finansial seperti upah, gaji, bonus, insentif, dan tunjangan, tetapi juga mencakup bentuk non-finansial seperti penghargaan, pujian, pengakuan,	1. Upah 2. Penghargaan 3. Pujian (Dr. Vladmir, 1967)	Kusioner	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat ukur	Skala
		kesejahteraan, pengembangan karier, serta penghargaan psikologis dan sosial			

2.5 Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai Suatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah Pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Adapun Hipotesis Dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Sistem Informal Performance Terhadap kinerja karyawan Perusahaan Garam Rafflesia Dikota Bengkulu
- H2 : Diduga Terdapat Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garam Rafflesia Dikota Bengkulu
- H3 : Diduga Terdapat Pengaruh Sistem Informal Performance, Reward terhadap kinerja karyawan Perusahaan Garam Rafflesia Dikota Bengkulu