

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya insani diartikan sebagai penataan dan pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya organisasi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya insani diartikan sebagai seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.⁴ Secara umum sumber daya insani merupakan sumber daya manusia. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan dan dikembangkan.⁵

Mathis dan Jackson mendefinisikan SDM yaitu rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.⁶ Menurut Hasibuan, pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi

⁴Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 25.

⁵Charles R. Greer, *Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective*, (New Jersey: Prentice Hall, 1995) dalam https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia/. Diakses pada 25 September 2016.

⁶Mathis and Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 3.

yang dicapai oleh seseorang.⁹ Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.¹⁰

Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.¹¹

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.¹²

⁹ Muchlis Riadi, (Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja), www.kajianpustaka.com, diakses pada 6 September 2016.

¹⁰ Luthans, F, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2005), 165.

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 22.

¹² Rivai dan Basri, *Performance Appaisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 50.

- (4) Cuti Besar
- (5) Cuti Bersalin
- (6) Keguguran
- (7) Cuti Luar Tanggungan Bank
- (8) Cuti Haji
- (9) Cuti Sakit
- (10) Cuti Bersama
- (11) Izin Tidak Bekerja Karena Haid
- (12) Izin Tidak Bekerja Khusus.

2) *Intrinsic Reward*

Merupakan pemberian imbalan oleh perusahaan/ bank tidak dalam bentuk uang tetapi dalam bentuk lain, seperti pelatihan pengembangan karyawan, dan *recognition*. Berikut contoh *intrinsic reward*.³⁰

a) *Employee Recognition Program*

Merupakan penghargaan atau pemberian apresiasi khusus kepada karyawan atas tindakan, perilaku positif, prestasi, dan upaya-upaya yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bekerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan/bank.

³⁰ Ibid.,189.

b) Bantuan Santunan Khusus

Merupakan bantuan atau santunan khusus bagi karyawan yang mengalami musibah seperti kematian, bencana alam, atau musibah lainnya.

Bentuk *reward* yang berhubungan dengan prestasi kerja adalah pemberian bonus. Pemberian bonus merupakan penghargaan perusahaan/bank atas pencapaian kinerja karyawan pada periode tertentu dengan tetap memperhatikan strategi bisnis dan kemampuan perusahaan/bank. Bonus kinerja diberikan atas dasar hasil kinerja individu, kinerja unit, dan kinerja perusahaan/bank secara keseluruhan.

d. Indikator- Indikator *Reward*

Menurut Siagian rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompetensi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.³¹

³¹ Siagian Sondang, *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*, (Jakarta: Penerbit Gunung Anyar, 2002), 56.

kemampuan pimpinan memenuhi dan memanfaatkan sumber daya secara maksimal. Adanya peningkatan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pembagian tanggung jawab yang jelas, dan transparan adalah salah satu indikator penting, selain itu tumbuhnya kemandirian dan kurang tergantung dikalangan karyawan perusahaan, bersifat aktif dan proaktif, serta memiliki jiwa kewirausahaan tinggi, juga merupakan indikator terpenuhinya kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan selanjutnya.

3) Peluang Promosi

Merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan, yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kategori keberhasilan sistem *reward* dan *punishment* dapat dilihat dan kesempatan untuk promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik, adanya kesiapan karyawan untuk berkompetisi secara sehat dengan karyawan lainnya dalam kesempatan untuk promosi, upaya dan inovasi dengan dukungan pimpinan merupakan indikator keberhasilan sistem *reward* dan *punishment*.

4) Pengawasan

Pengawasan dari dua dimensi pengawasan yaitu *employee centeretness* dan partisipasi, situasi kerja sama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan serta kinerja kerja. Kategori keberhasilan *reward* dan

	Surabaya		<p>sama, maka disimpulkan dalam penelitian tersebut bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Jika ditinjau dari kesimpulan parsial , maka variabel <i>reward</i> mempunyai pengaruh yang signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan.</p>
2	Hubungan pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dengan kinerja karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah	E Nurmiyati	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan antara pemberian <i>reward</i> dengan kinerja karyawan. Artinya hubungan yang lemah antara pemberian <i>punishment</i> dengan kinerja karyawan.
3	Pengaruh pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap peningkatan motivasi belajar pendidikan jasmani peserta didik (studi pada siswa kelas VII SMP Negri 1 Baurno)	Vredi Perdana Kusuma	Dalam penelitian ini menggunakan <i>purposive sample</i> . Populasi penelitian ini adalah keseluruhan siswa kelas VII SMP Negeri 1 Baureno dengan pengambilan data dengan menggunakan angket untuk mengumpulkan data.. Dari seluruh hasil dan nilai yang muncul, maka disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan dari pengaruh pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap peningkatan motivasi belajar penjasorkes.
4	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dan <i>job ratation</i> terhadap <i>fraud</i>	Pradhipa Wisnu Wibisino	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh terhadap <i>fraud</i> . <i>Job ratation</i> berpengaruh

penelitian di Perbankan Syariah yaitu di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.

Penelitian ketiga, yang berjudul Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Motivasi Belajar Pendidikan Jasmani Peserta Didik (studi pada siswa kelas VII SMP Negeri 1 Baurno), perbedaan terletak pada lokasi penelitian yaitu pada studi pada siswa kelas VII SMP Negeri 1 Baurno dan juga variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi pendidikan jasmani peserta didik. Sedangkan penulis melakukan penelitian di Perbankan Syariah yaitu di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo dan variabel (y) terhadap kinerja karyawan.

Skripsi ke empat, berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* dan *Job Rotation* Terhadap *Fraud*. Perbedaannya terletak pada variabel dalam penelitian sebelumnya menggunakan tambahan variabel *job rotation*(X_3) dan variabel (y) yaitu *fraud*. Sedangkan penulis melakukan penelitian dengan menggunakan variabel (y) yaitu kinerja karyawan.

Skripsi kelima, berjudul Pengaruh *Reward*, *Punishment*, Tingkat Absensi dan *Turnover* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia, Jember. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian tersebut terletak pada PT. Sharp Electronics Indonesia, Jember, sedangkan penulis melakukan penelitian di Perbankan Syariah yaitu di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.

