

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC
PALANGKA RAYA 1**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi



Oleh:

MEYLIDA APSARI
NIM 1704110135

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN EKONOMI ISLAM

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

TAHUN 2021 M / 1443 H

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
INDONESIA KC PALANGKA RAYA 1

NAMA : MEYLIDA APSARI

NIM : 1704110135

FAKULTAS : EKONOMIDAN BISNIS ISLAM

JURUSAN : EKONOMI ISLAM

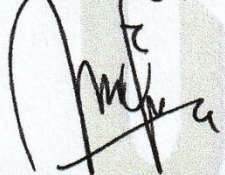
PROGRAM STUDI : PERBANKAN SYARIAH

JENJANG : STRATA SATU (S1)

Palangka Raya, Oktober 2021

Menyetujui

Pembimbing I,



Dr. H. Sugivanto, M.Pd
NIP 195809081979031002

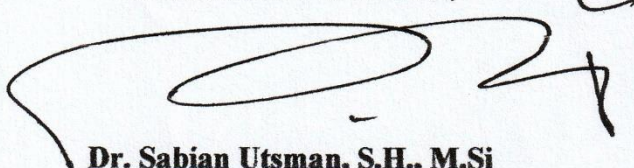
Pembimbing II



Muhammad Riza Hafizi, M.Sc
NIP 198806172019031006

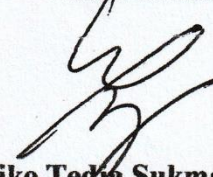
Mengetahui

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam,



Dr. Sabian Utsman, S.H., M.Si
NIP 196311091992031004

Ketua Jurusan
Ekonomi Islam,



Enriko Tedja Sukmana, M. Si.
NIP 198403212011011012

NOTA DINAS

Hal : *Mohon Diuji Skripsi*
Saudari Meylida Apsari

Palangka Raya, Oktober 2021

Kepada
Yth. Ketua Panitia Ujian Skripsi
FEBI IAIN Palangka Raya

Di-
Palangka Raya

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Meylida Apsari
NIM : 1704110135
Judul : *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
SYARIAH INDONESIA KC PALANGKA RAYA 1*

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Ekonomi Syari'ah, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing I,

Dr. H. Sugiyanto, M.Pd
NIP 195809081979031002

Pembimbing II,

Muhammad Riza Hafizi, M.Sc
NIP 198806172019031006

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja
Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1
Nama : Meylida Apsari
NIM : 1704110135
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

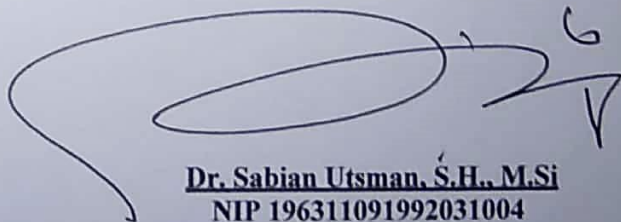
Telah dimunaqasyahkan oleh tim munaqasyah skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 26 Oktober 2021

TIM PENGUJI

1. **Sofyan Hakim, M.M.,M.A.P**
(Ketua Sidang/penguji) (.....)
2. **Dr. Imam Qalyubi, S.S., M.Hum**
(Penguji I) (.....)
3. **Dr. Sugianto, M. Pd**
(Penguji II) (.....)
4. **Muhammad Riza Hafizi,**
M.Sc
(Penguji/sekretaris) (.....)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Sabian Utsman, S.H., M.Si
NIP 196311091992031004

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1

ABSTRAK

Oleh: Meylida Apsari

NIM 1704110135

Reward dan *punishment* sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena jika *reward* dan *punishment* yang diberikan tepat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Meski sudah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* dilapangan menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan dan kurang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 34 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 34 responden. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar -4,3%, dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,717 dan tingkat probabilitas signifikan $0,479 < 0,05$. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 65%, dengan nilai t_{hitung} variabel *punishment* sebesar 5,846 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 61%, dengan nilai F_{hitung} sebesar 24,232, dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: *reward*, *punishment*, dan kinerja

The Effect of Rewards and Punishment on The Performance of Indonesian Sharia Bank Employees KC Palangka Raya 1

ABSTRACT

By: Meylida Apsari

NIM 1704110135

Reward and punishment are very important to improve employee performance. Because if the rewards and punishments are given properly, it will improve employee performance. Even though it has implemented a reward and punishment system in the field, it showed that employee performance has decreased and is less than optimal. This study aims to determine the effect of partial and simultaneous reward and punishment on employee performance at Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

The type of research that used in this research is quantitative method. The population of this study were 34 employees. In this study using a saturated sample, which is taking the entire population as a sample, there are 34 respondents as the sample. The data analysis technique used to answer the research problem used multiple linear regression analysis using the SPSS version 25 program.

The results showed that reward had no significant effect on employee performance by -4.3%, with a t-value of -0.717 and a significant probability level of $0.479 < 0.05$. Punishment has a significant effect on employee performance by 65%, with a tcount value of the punishment variable of 5.846 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Reward and punishment simultaneously had a significant effect on employee performance by 61%, with an Fcount value of 24.232, and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: reward, punishment, and employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1”. Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat serta seluruh pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak, baik berupa dorongan, kritik, dan saran diberikan kepada penulis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Khairil Anwar, M. Ag., selaku rektor IAIN Palangka Raya.
2. Dr. Drs. Sabian Utsman, S.H., M.Si., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya.
3. Enriko Tedja Sukmana, M. Si., selaku ketua jurusan Ekonomi Islam IAIN Palangka Raya.
4. Fadiah Adlina, M. Pd., selaku ketua program studi Perbankan Syariah IAIN Palangka Raya
5. Dr. Sugiyanto, M. Pd., selaku dosen pembimbing I
6. Muhammad Riza Hafizi, M.Sc., selaku dosen pembimbing II.

7. Jelita, M. S.I., selaku dosen penasehat akademik selama peneliti menjalani perkuliahan di IAIN Palangka Raya.
8. seluruh dosen beserta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada peneliti selama menjalani perkuliahan.
9. Keluarga tercinta, Ayah Samsuri, Ibu Reni Susanti, adik A. Erja Maulana, dan seluruh keluarga atas doa dan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan studinya.
10. semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah ikut serta membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, akan tetapi peneliti mengharapkan dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi semua pihak serta dipergunakan sebahaimana semestinya. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palangka Raya, Oktober 2021

Peneliti,

Meylida Apsari
NIM 1704110135

PERNYATAAN ORISINALITAS

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meylida Apsari

NIM : 1704110135

Program Studi/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenjang : Strata Satu/S1

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC PALANGKA RAYA 1” adalah benar karya ilmiah saya sendiri. Jika kemudian hari karya ini terbukti merupakan duplikat atau plagiat dari karya orang lain, maka saya siap menanggung risiko atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Oktober 2021

Peneliti,



Mel.
Meylida Apsari
NIM 1704110135

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya

(QS. Al-Baqarah:286)



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No.158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Bā'</i>	B	Be
ت	<i>Tā'</i>	T	Te
ث	<i>Śā'</i>	Ś	es titik di atas
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Hā'</i>	h	ha titik di bawah
خ	<i>Khā'</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Żal</i>	Ż	zet titik di atas
ر	<i>Rā'</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sīn</i>	S	Es
ش	<i>Syīn</i>	Sy	es dan ye
ص	<i>Şād</i>	Ş	es titik di bawah
ض	<i>Dād</i>	D	de titik dibawah

ط	<i>Tā'</i>	Ṭ	te titik di bawah
ظ	<i>Zā'</i>	Z·	zet titik di bawah
ع	<i>'Ayn</i>	koma terbalik (di atas)
غ	<i>Gayn</i>	G	Ge
ف	<i>Fā'</i>	F	Ef
ق	<i>Qāf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kāf</i>	K	Ka
ل	<i>Lām</i>	L	El
و	<i>Mīm</i>	M	Em
نْ	<i>Nūn</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
هْ,	<i>Hā'</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	...“..."	Apostrof
ي	<i>Yā</i>	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena *Tasydīd* Ditulis Rangkap:

من عااّ دبان	Ditulis	<i>Muta'āqqidīn</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Tā' *Marbūtah* Di Akhir Kata

1. Bila dimatikan, ditulis:

هبة	Ditulis	<i>Hibah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserapke dalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis:

نعمة الله	Ditulis	<i>ni'matullāh</i>
زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakātul-fītri</i>

D. Vokal Pendek

◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ُ	Dammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	Ā
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliy yah</i>
Fathah+ya" mati	Ditulis	Ā
يسعي	Ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah+ya"mati	Ditulis	Ī
مجيد	Ditulis	<i>Majīd</i>
Dammah + wawu mati	Ditulis	Ū
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

Fathah+ya" mati	Ditulis	Ai
بائكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal-Vokal Pendek Yang Berurutan Dalam Satu Kata, Dipisahkan Dengan Apostrof

الانتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لنا، يا شكري	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti dengan huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti dengan *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “l” (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata Dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya:

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

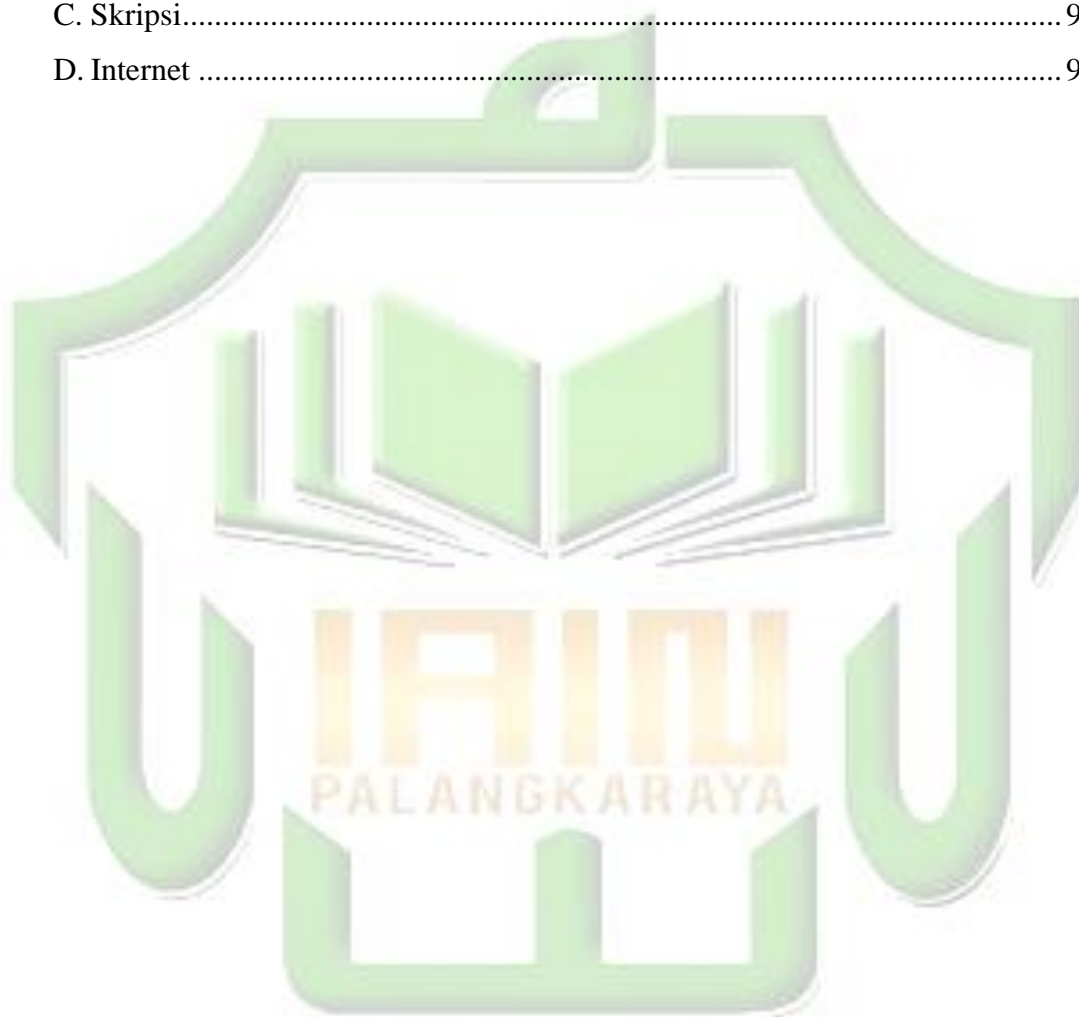
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
NOTA DINAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS	ix
MOTTO	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xi
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Hasil Penelitian	7
E. Batasan Masalah.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Kajian Teori.....	13
1. Kerangka Teori	13
a. Teori <i>Reward</i>	13
b. Teori <i>Punishment</i>	15

c. Teori Kinerja.....	16
2. Kerangka Konsep	17
a. Definisi <i>Reward</i>	17
b. Jenis-jenis <i>Reward</i>	19
c. Tujuan <i>Reward</i>	25
d. Definisi <i>Punishment</i>	26
e. Tujuan dan Fungsi <i>Punishment</i>	28
f. Jenis-jenis <i>Punishment</i>	28
g. Definisi Kinerja.....	32
h. Karakteristik Kinerja Karyawan	34
i. Indikator Kinerja Karyawan	34
C. Kerangka Pikir.....	39
D. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Waktu dan Lokasi.....	42
1. Waktu Penelitian	42
2. Lokasi Penelitian	42
B. Jenis Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel	43
D. Uji Instrumen Penelitian.....	44
1. Validitas.....	44
2. Reliabilitas	46
E. Teknik Pengumpulan Data	48
1. Angket/Kuesioner.....	48
F. Uji Asumsi Klasik	50
1. Uji Normalitas	50

2. Uji Multikolinearitas	50
3. Uji Heteroskedastisitas	51
G. Teknik Analisis Data	52
1. Konsep Pengukuran	52
2. Uji Hipotesis	52
a. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	52
b. Uji t (Parsial)	53
c. Uji F (Serentak/Simultan)	54
H. Sistematika Penulisan	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	56
B. Penyajian Data	59
1. Karakteristik Responden	59
a. Berdasarkan Jenis Kelamin	59
b. Berdasarkan Usia	59
c. Berdasarkan Masa Kerja	60
2. Penyajian Data	61
a. Penyajian Data <i>Reward</i> (X_1)	62
b. Penyajian Data <i>Punishment</i> (X_2)	64
c. Penyajian Data Kinerja Karyawan (Y)	67
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas	70
b. Uji Multikolinearitas	70
c. Uji Heteroskedastisitas	72
d. Uji Hipotesis	72
e. Uji F	76
C. Pembahasan	78
BAB V PENUTUP.....	87

A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
A. Buku	89
B. Jurnal	93
C. Skripsi.....	95
D. Internet	95



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3. 1 Validitas Variabel X_1 (<i>Reward</i>)	44
Tabel 3. 2 Validitas Variabel X_2 (<i>Punishment</i>).....	45
Tabel 3. 3 Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	46
Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas	47
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen.....	49
Tabel 3. 6 Skala Penilaian <i>Likert</i>	52
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4. 4 Kategorisasi rata-rata skor penilaian responden	61
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Pendapat Responden X_1	62
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Pendapat Responden X_2	64
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Pendapat Responden Y.....	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Data.....	70
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Park	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4. 12 Hasil estimasi regresi penelitian	74
Tabel 4. 13 Hasil Uji t.....	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BSI KC1 Palangka Raya	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	96
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden.....	101
Lampiran 3 Tabulasi Data <i>Reward</i>	103
Lampiran 4 Tabulasi Data <i>Punishment</i>	105
Lampiran 5 Tabulasi Data Kinerja Karyawan.....	107
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas <i>Reward</i>	109
Lampiran 7 Uji Validitas <i>Punishment</i>	112
Lampiran 8 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	115
Lampiran 9 r Tabel.....	118
Lampiran 10 Uji Reliabilitas <i>Reward</i>	120
Lampiran 11 Uji Reliabilitas <i>Punishment</i>	121
Lampiran 12 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	122
Lampiran 13 Uji Normalitas.....	122
Lampiran 14 Uji Multikolinearitas.....	125
Lampiran 15 Uji Heteroskedastisitas.....	126
Lampiran 16 Analisis Regresi Linear Berganda.....	128
Lampiran 17 Uji F.....	129
Lampiran 18 Dokumentasi.....	130

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan bank syariah.¹ Perkembangan bank syariah ditandai dengan disetujuinya Undang-undang No. 10 Tahun 1998. Dalam undang-undang tersebut diatur dengan rinci landasan hukum serta jenis-jenis usaha yang dapat dioperasikan dan diimplementasikan oleh bank syariah. Undang-undang tersebut juga memberikan arahan bagi bank-bank konvensional untuk membuka cabang syariah atau bahkan mengkonversi diri secara total menjadi bank syariah.²

Bank Syariah pertama di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia.³ Kemudian hadirilah bank syariah diberbagai wilayah salah satunya BNI Syariah berdiri pada 19 Juni 2010. BNI Syariah merupakan hasil proses *spin off* dari Unit Usaha Syariah (UUS) PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. (selanjutnya disebut BNI Induk) yang beroperasi sejak 29 April 2000. Berawal dari lima kantor

¹Ascarya dan Diana Yumanita, *Bank Syariah: Gambaran Umum*, Jakarta: PPSK Bank Indonesia, 2005, h. 1-2.

²Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Gema Insansi Press, 2001, h. 26.

³Ismail, *Perbankan Syariah*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2011, h. 25.

cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara, Banjarmasin, Medan, Makassar, Palembang, Padang, Pontianak dan Palangka Raya, selanjutnya UUS BNI berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu. PT. Bank BNI Syariah cabang di Palangka Raya didirikan pada tanggal 06 Juli 2011 Untuk wilayah Kalimantan Tengah. PT. Bank BNI Syariah cabang Palangka Raya merupakan cabang ke- 11.⁴

Pada tanggal 27 Januari 2021, OJK resmi melakukan penggabungan (merger) bank BUMN syariah. Bank yang dimaksud ialah PT Bank Syariah Mandiri, PT BNI Syariah dan PT BRI Syariah. Selain itu OJK juga mengizinkan bank syariah hasil merger tersebut menggunakan nama PT Bank Syariah Indonesia (BSI). Bank syariah yang saat ini sedang berkembang serta berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas dari pelayanan yang harus diberikan kepada nasabah. Selain menyajikan produk yang dibutuhkan oleh nasabah, juga memberikan semaksimal mungkin pelayanan yang bermutu dan berkualitas sebagai karyawan yang profesional agar nasabah merasa nyaman saat menjadi nasabah di bank syariah.

Berkembangnya suatu bank syariah, tentunya harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sebab, tidak mungkin suatu bank syariah dapat mencapai kesuksesan seperti prestasi yang telah dicapai tanpa manajemen SDM syariah yang berkualitas. Faktor pencapaian tersebut bisa

⁴ <https://docplayer.info/56794694-Bab-iv-paparan-data-1-sejarah-singkat-berdirinya-bni-syariah-cabang-palangka-raya.html> diakses pada tanggal 6 September 2020 pukul 18.30 WIB.

disebabkan adanya kinerja yang baik. Namun, kinerja yang baik tidak selalu akan mengalami peningkatan, pasti akan mengalami penurunan dalam kinerja karyawannya. Hal ini bisa menjadikan salah satu problem yang dihadapi bank syariah, yaitu persoalan sumber daya manusia.⁵ Manajemen SDM yang efektif akan meningkatkan kualitas dalam kinerja karyawan. Salah satu alat ukur suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu dilihat dari kinerja karyawannya. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin cepat juga suatu perusahaan mencapai tujuannya. Maka dari itu, perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan cara pemberian motivasi kerja.

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah *reward and punishment*, karena *reward* memiliki berbagai jenis dan bentuk tergantung pada waktu, tempat, untuk siapa, dan atas dasar apa penghargaan tersebut diberikan. Bentuk penghargaan yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil orang. Selain pemberian *reward*, perlu diketahui bahwa kinerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang searah dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, tetapi diberlakukannya juga

⁵Cut Nur Halimah, *Problematika SDM Perbankan Syariah*, <https://aceh.tribunnews.com/2016/05/18/problematika-sdm-perbankan-syariah>, (diakses pada tanggal 2 September 2020 pukul 11.04 WIB).

cara yang berlawanan dengan kebutuhan dan keinginan karyawan yaitu *punishment*.⁶

Reward diberikan dengan tujuan ada peningkatan motivasi terhadap prestasi dan kebaikan yang ditampilkannya, sehingga karyawan yang diberikan *reward* selalu berusaha untuk meningkatkan kemauan untuk tampil gemilang dengan prestasi yang diharapkan. *Punishment* diberikan dengan tujuan adanya kesadaran untuk menghentikan perilaku yang diperbuat, dan menimbulkan kesadaran bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan kebaikan dan kesenangan sejati. Sistem *reward* dan *punishment* yang efektif dapat mengukur usaha kerja karyawan dan penghargaan yang distribusikan secara adil. *Reward* yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi serta hasil kerja.⁷ *Punishment* merupakan tindakan konsekuensi yang tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu yang mana dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.⁸

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk

⁶Bob Hans P. Tampubolon dan Rini Nugraheni, “*Penghargaan dan Sanksi (Studi pada Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang)*”, Vol. 2, No. 2, 2013, h. 1.

⁷Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya, 2017, h. 84.

⁸John M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2006, h. 226.

meningkatkan kualitas kerja. Semakin banyak karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Dan sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Selain itu, *reward* dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.⁹

Pada Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* terhadap karyawan. *Reward* yang diterapkan berupa bonus, kenaikan gaji, dan kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Disamping itu, *punishment* diberikan untuk karyawan yang melanggar peraturan, tidak disiplin dalam bekerja atau tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan tersebut akan dikenakan sanksi berupa teguran, penurunan jabatan, pemutusan kontrak sampai dengan PHK. Tetapi meski sudah adanya *reward* dan *punishment*, masih ada karyawan yang terlena dengan pemberian dari pimpinan sehingga kinerja mereka mengalami penurunan, ada juga yang sudah diberikan sanksi tapi tetap melanggar peraturan dan kinerjanya kurang maksimal.¹⁰

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis membahas dan mengkaji bagaimana pengaruh yang ditimbulkan dari penerapan *reward* dan *punishment*

⁹Ahmad Barizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)* Jilid 2, Surabaya: Pustaka Aksara, 2020, h. 73.

¹⁰Wawancara dengan bapak S, 5 September 2020.

terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, dengan judul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan masalah yang timbul yaitu sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1?
2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1?
3. Bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.
2. Menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.
3. Menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun yang menjadi kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan berbentuk teoritis dan kegunaan berbentuk praktis

1. Kegunaan teoritis

- a. Menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai tentang pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat memberi kontribusi yang berguna bagi ilmu pengetahuan dibidang ekonomi khususnya dunia perbankan.
- c. Dapat menjadi titik tolak bagi para penulis, baik untuk penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini maupun penelitian lain. Sehingga kegiatan penelitian dapat dilakukan secara berkesinambungan.

2. Kegunaan praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan *reward* dan *punishment*.
- b. Sebagai literatur sekaligus sumbangan pemikiran bagi kepustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya.

E. Batasan Masalah

Agar mempermudah penelitian ini maka penulis perlu membatasi ruang lingkup penelitian. Oleh sebab itu, batasan masalah dalam penelitian dilakukan pada Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1. Kemudian untuk pembahasan *reward* dan *punishment* di Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan yang sangat diperlukan penulis dalam melakukan penelitian, sehinggadapat memperkaya teori dalam mengkaji penelitian yang dilakukan penulis. Berikut penelitian yang berkaitan dengan penelitian penulis:

1. Raymond Suak, dkk, (2017) tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang”, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* baik secara simultan dan parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang.¹¹
2. Yossi Eriawati (2018) tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat”, tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Simpang

¹¹Raymond Suak, dkk, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*, Vol. 5, No. 2, Universitas Sam Ratulangi Manado, 2017, h. 1050.

Empat kabupaten Pasaman Barat. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 24 responden yaitu seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Simpang Empat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Simpang Empat.¹²

3. Biatur Rosyidah (2018) tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan metode angket. Sampel yang digunakan sebanyak 11 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2 menggunakan analisis regresi linear sederhana, sedangkan untuk menjawab rumusan masalah 3 menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian *reward* dan *punishment* secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹³

¹²Yossi Eriawati, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat*, Vol. 1, No. 2, Sekolah Tinggi Agama Islam Yaptip Pasamaan Barat, 2018, h. 76.

¹³Biatur Rosyidah, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2018, h. 2.

4. Evi Yuliana Ariyani (2019) tentang “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016 - 2018”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan. Indikator yang digunakan pada variabel X_1 yaitu kesejahteraan, pengembangan karir, pengembangan psikologis dan sosial, dan kedisiplinan. Variabel X_2 hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat. Hukuman preventif, dan hukuman represif. Variabel Y kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hasil penelitian terdapat *reward* dan *punishment* secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴
5. Viola Putri Permadani, (2020) tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PDAM Kota Malang”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 76 responden. Hasil penelitian

¹⁴Evi Yuliana Ariyani, *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016 – 2018*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2019, h. 10.

menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.¹⁵

6. Santi Gustina (2020) tentang “Pengaruh Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh)”, tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Populasi yang digunakan sebanyak 90 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶

¹⁵Viola Putri Permadani, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PDAM Kota Malang*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020, h. 15.

¹⁶ Santi Gustina, *Pengaruh Komunikasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh)*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2020, h. 15.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Raymond Suak, dkk, (2017) tentang “Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang”	Menggunakan variabel independen dan variabel dependen yang sama	Peneliti melakukan penelitian pada subjek karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, sedangkan Winda Sri Astusi, dkk meneliti karyawan Sutanraja Hotel Amurang.
2.	Yossi Eriawati (2018) tentang “Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat”	Menggunakan variabel independen dan variabel dependen yang sama	Peneliti melakukan penelitian pada subjek karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, sedangkan Yossi Eriawati meneliti karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat.
3.	Biatur Rosyidah (2018) tentang “Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo”.	Menggunakan Variabel independen dan variable dependen yang sama	Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.
4.	Evi Yuliana Ariyani (2019) tentang “Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016 - 2018”.	Menggunakan Variabel independen dan variable dependen yang sama	Perbedaan terdapat pada indikator variabel <i>reward</i> .

5	Viola Putri Permadani, (2020) tentang “Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PDAM Kota Malang”	Variabel independen yaitu <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	Penulis tidak menggunakan variabel intervening
6.	Santi Gustina (2020) tentang “Pengaruh Komunikasi, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh)”	Meneliti tentang pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan	Penulis tidak meneliti tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Sumber: Dibuat oleh penulis

B. Kajian Teori

1. Kerangka Teori

a. Teori *Reward*

Menurut Nugroho, *reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau non material. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.¹⁷

Menurut Mulyadi dikutip oleh Lina sistem *reward* dan pengakuan atas kinerja karyawan merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku

¹⁷Agung Dwi Nugroho, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya*, Vol. 4, No. 2, 2015, h. 7.

karyawan berperilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi.¹⁸ Adapun menurut Onita, *reward* merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada seseorang ataupun kelompok akibat telah berperilaku baik, menghasilkan suatu prestasi, memberikan sumbangsih, ataupun melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.¹⁹

Menurut Fitri, Ludigdo dan Djahhuri dikutip oleh Pramesti, Sambul, dan Rumawas, *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan.²⁰ Menurut Busro, *reward* merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (*insentif moneter*) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi.²¹ Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat di atas mengenai *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi baik dalam bentuk material ataupun non material yang diberikan kepada seseorang ataupun kelompok yang telah memberikan sumbangsih kepada perusahaan atau organisasi.

¹⁸Dewi Lina, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating*, Vol. 14, No. 1, 2014, h. 84.

¹⁹Onita Sari Sinaga, dkk, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, Yayasan Kita Menulis, 2000, h. 31.

²⁰Rizki Ayu Pramesti, Sofia. A. P. Sambul, dan Wehelmina Rumawas, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*, Vol. 9, No. 1, 2019, h. 59.

²¹Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018, h. 315.

b. Teori *Punishment*

Menurut Mangkunegara, *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.²²

Menurut Anwar, *punishment* adalah suatu perbuatan dimana orang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran. *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.²³

Menurut Purwanto, *punishment* (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.²⁴ Menurut Ivancevich, *punishment* adalah konsekuensi yang tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu yang mana dapat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.²⁵

²²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000, h. 130.

²³Anwar dan Teuku Duniya, *Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya*, Vol. 4, No. 1, 2016, h. 3.

²⁴M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006, h. 186.

²⁵John M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, h. 226.

Menurut Panjaitan, *punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.²⁶ Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *punishment* adalah sebuah ancaman atau hukuman yang diberikan ketika seseorang memberikan tingkah laku yang tidak diharapkan, seperti melakukan pelanggaran, membuat kesalahan atau melakukan kejahatan, sehingga mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

c. Teori Kinerja

Menurut Shaleh, kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁷ Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁸

²⁶Maludi Panjaitan, *Pemberian Penghargaan (Reward), Hukuman (Punishment) dan Prestasi Kerja Karyawan: Suatu Kajian Teoritis*, h. 96.

²⁷Mahadin Shaleh, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Makassar: Aksara Timur, 2018, h. 58.

²⁸A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009, h. 18.

Menurut Dharma dikutip oleh Lina, Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.²⁹ Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁰

Menurut Rivai, kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.³¹ Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat di atas mengenai kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu perusahaan.

2. Kerangka Konsep

a. Definisi Reward

Reward dalam kamus bahasa Inggris, diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan.³² *Reward* adalah segala sesuatu yang

²⁹Dewi Lina, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating*, h. 80.

³⁰Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE, 2008, h. 2.

³¹ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi 3, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2019, h. 406.

³²Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*, Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum, 2006, h. 5.

berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan.³³

Adapun pemberian *reward* dalam al-qur'an yang dimana bagi mereka yang memberikan kebaikan maka yang akan diperoleh balasan dari menjalankan kebaikan. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Az-Zalzalah ayat 7:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

“Maka barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya.³⁴

Reward juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antar pegawai. *Reward* yang diberikan kepada seorang karyawan akan menjadi motivasi dalam

³³Yossi Eriawati, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat*, Vol. 1, No. 2, 2018, h. 70.

³⁴ Az-Zalzalah [94]: 7-8.

meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dapat dikatakan *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan atas pencapaian dari seorang karyawan.³⁵

Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.³⁶ Suatu sistem *reward* yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif, bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Para karyawan harus mendapat perhatian dalam arti bahwa *reward* yang diterima atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat.³⁷

b. Jenis-jenis *Reward*

Menurut Ivancevich, *reward* dibagi dalam dua jenis yaitu:

a. *Reward* ekstrinsik

³⁵Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 315.

³⁶Henry Simamora, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004, h. 152.

³⁷Dicky Saputra, dkk, *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*, Vol. 8, No. 1, 2017, h. 4.

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup berupa:

a) Gaji dan upah

Gaji merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang diberikan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

b) Bonus atau insentif

Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan.

c) Penghargaan

Penghargaan antar pribadi atau bisa juga disebut dengan *reward interpersonal*, jadi manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

d) Promosi

Promosi merupakan penghargaan sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

b. *Reward intrinsik*

Reward intrinsik merupakan 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 *reward* intrinsik yaitu:

a) Penyelesaian

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b) Pencapaian

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.

c) Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi

dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

d) Pertumbuhan pribadi

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan kepada seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.³⁸

Menurut pendapat McKenna dikutip oleh Panjaitan, penghargaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1) *Reward* ekstrinsik

Pengertian dan definisi penghargaan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan penghargaan bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus. Sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan.

³⁸John M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, h. 228-230.

Penghargaan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana karyawan bekerja, termasuk penghargaan bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

2) *Reward* intrinsik

Reward intrinsik yaitu penghargaan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya penghargaan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*), seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan.³⁹

Menurut Aktar dikutip oleh Januar dan Handayani, *reward* dapat berupa:

- 1) *Reward* ekstrinsik adalah penghargaan nyata dan manfaat yang diterima atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh karyawan.

³⁹Maludi Panjaitan, *Pemberian Penghargaan (Reward), Hukuman (Punishment) dan Prestasi Kerja Karyawan: Suatu Kajian Teoritis*, Vol. 4 No. 1, Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia, 2018, h. 94-95.

Reward ekstrinsik seperti gaji atau upah, insentif, bonus, dan keamanan kerja.

- 2) *Reward* intrinsik adalah penghargaan yang tidak nyata, dalam hal ini berupa manfaat psikologis. *Reward* intrinsik seperti penghargaan, temuan tantangan baru, sikap positif, peduli dari atasan, dan rotasi kerja.⁴⁰

Menurut Syamsul dan Lindawati *reward* dapat dibedakan menjadi dua yaitu *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik.

- 1) *Reward* ekstrinsik

Reward ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan *reward* bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan.

Reward bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana karyawan bekerja. Termasuk *reward* bukan uang misalnya rasa aman atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri,

⁴⁰Raymond Januar dan Dewi Wahyu Handayani, *Pengaruh Ekstrinsik Reward dan Intrinsik Reward Terhadap Employee Performance: Telaah Pada PT XYZ*, Vol. 7, No. 1, Universitas Multimedia Nusantara, 2015, h. 27.

penyesuaian karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

2) *Reward* intrinsik

Reward intrinsik ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerikayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan.⁴¹

c. Tujuan *Reward*

Tujuan pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan dan mengoptimalkan motivasi.

Tujuan utama dari *reward* adalah:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- 3) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.⁴²

⁴¹Mohamad Syamsul Maarif dan Lindawati Kartika, *Manajemen Perubahan & Inovasi: Upaya Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Bogor: PT Penerbit IPB Press, 2017, h.173.

⁴²John M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, h. 226.

Sedangkan menurut Ikatan Bankir Indonesia (IBI) secara umum, tujuan disusunnya *reward* yaitu:

- 1) Meningkatkan motivasi karyawan
- 2) Meningkatkan *employee engagement* secara berkesinambungan
- 3) Menarik dan mempertahankan *top talent*.⁴³

d. Definisi *Punishment*

Punishment merupakan hukuman atau segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Secara umum hukuman adalah tindakan berupa siksaan yang dikenakan kepada orang lain yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya.⁴⁴

Allah SWT berfirman dalam al-qur'an yang terdapat pada surah Al-A'raf ayat 165 yang berbunyi:

فَلَمَّا نَسُوا مَا ذُكِّرُوا بِهِ أَجِئْنَا الَّذِينَ يَنْهَوْنَ عَنِ السُّوءِ وَأَخَذْنَا الَّذِينَ ظَلَمُوا
بِعَذَابٍ بَئِيسٍ بِمَا كَانُوا يَفْسُقُونَ

“Maka setelah mereka melupakan apa yang diperingatkan kepada mereka, Kami selamatkan orang-orang yang melarang orang berbuat

⁴³Ikatan Bankir Indonesia (IBI), *Mengelola Bank Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utaman, 2014, h. 185.

⁴⁴Muhammad Ihsan, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satelite SIAK*, h. 31.

jahat dan Kami timpakan kepada orang-orang yang zalim siksaan yang keras, disebabkan mereka selalu berbuat fasik."⁴⁵

Punishment juga merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴⁶

Punishment dikatakan sebagai suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *reward* merupakan bentuk positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuannya adalah untuk menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat, jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.⁴⁷

⁴⁵ Al-A'raf [7]: 165.

⁴⁶Evi Yuliana Ariyani, *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016-2018*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2019, h. 23-24.

⁴⁷Yossi Eriawati, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat*, h. 70-71.

e. Tujuan dan Fungsi *Punishment*

Menurut Soekanto dikutip oleh Nisa, *punishment* dalam sebuah organisasi tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah tujuan *punishment*. Tujuan penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan ialah membatasi perilaku.

Adapun fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- 1) Membatasi perilaku, bersifat mendidik
- 2) Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.⁴⁸

f. Jenis-jenis *Punishment*

Menurut Indrakusuma, secara garis besar *punishment* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) *Punishment* preventif

Punishment preventif adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran

⁴⁸Tresia Karli Kawulur, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*, Vol. 6, No. 2, 2018, h. 70.

sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dalam arti lain, *punishment* preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan dapat dihindarkan. *Punishment* preventif dapat berupa anjuran atau perintah, larangan, dan paksaan.

2) *Punishment* represif

Punishment represif adalah *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Hal-hal yang termasuk dalam *punishment* represif adalah pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman.⁴⁹

Menurut Purwanto dikutip oleh Hidayat secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1) *Punishment* preventif

Punishment preventif yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini

⁴⁹Amir Daien Indrakusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 2000, h. 142.

bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran seperti:

- a) Tata tertib adalah peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait.
- b) Anjuran perintah adalah suatu hal yang harus dilakukan atau dilaksanakan.
- c) Larangan adalah suatu hal yang tidak boleh dilakukan atau dilaksanakan
- d) Paksaan adalah suatu perilaku secara spontan dengan adanya ancaman, intimidasi ataupun imbalan.
- e) Disiplin adalah suatu perasaan yang taat dan patuh akan suatu aturan yang telah ditetapkan dan dipercaya sebagai tanggung jawabnya.

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. Contoh *punishment* represif adalah pemberitahuan, teguran dan peringatan, dan hukuman.⁵⁰

Punishment menurut Rivai dapat diuraikan seperti berikut:

⁵⁰Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 2, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, h. 450.

- 1) Hukuman ringan
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- 2) Hukuman sedang
 - 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
 - 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
- 4) Hukuman preventif

Punishment (hukuman) yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Adapun tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat

menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pendidikan bisa dihindarkan.

5) Hukuman represif

Punishment (hukuman) yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.⁵¹

g. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Pada hakikatnya kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵²

Adapun pengertian kinerja dalam al-qur'an, yang terdapat pada surah an-nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan

⁵¹Ibid.,

⁵²Mahadin Shaleh, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Makassar: Aksara Timur, 2018, h. 57-58.

kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."⁵³

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan perlakuan yang sama. Kinerja disebut dengan prestasi kerja (*job performance* atau *work performance*) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan, sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya.⁵⁴

Kinerja karyawan juga diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan oleh seseorang baik berupa barang atau jasa. Hasil akhir yang dicapai harus sesuai dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati baik pada level biaya, waktu penyelesaian ataupun kualitas serta kuantitasnya. Kualitas yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target adalah penekanan yang diberikan dalam definisi kinerja karyawan tersebut. Capaiannya harus disesuaikan dengan target atas beban tanggung jawab yang dipikulnya.⁵⁵

⁵³ Al-Nahl [16]: 97.

⁵⁴Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Bandung, Nilacakra, 2020, h. 1.

⁵⁵*Ibid.*, h. 2.

h. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Desi dan Ria, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁵⁶

i. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Menurut Mangkunegara, menyatakan bahwa indikator kinerja adalah:

- 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan

⁵⁶Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangestuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019, h. 37.

serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan. Selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak melakukan kesalahan. Yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja perusahaan yang telah ditetapkan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab kerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja atau karyawan dalam

menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.⁵⁷

Menurut Robbin yang dikutip oleh Desi dan Ria, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dalam waktu tertentu.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

⁵⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017, h. 75.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.⁵⁸

Menurut Mathis dan Jackson dikutip oleh Hidayat, kinerja karyawan yang untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan yang terdiri dari:

- a) Ketelitian dalam pengerjaan
- b) Disiplin kerja
- c) Ketaatan dalam prosedur kerja
- d) Dedikasi dalam bekerja
- e) Mengikuti aturan-aturan

2) Kuantitas

⁵⁸*Ibid.*, h. 37-38.

Jumlah yang dihasilkan dalam bekerja yang terdiri dari:

- a) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
 - b) Menetapkan target pekerjaan
 - c) Bekerja sesuai dengan prosedur
- 3) Ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai disyarat yang terdiri dari:

- a) Bekerja secara konsisten
- b) Handal dalam memberikan layanan
- c) Bekerja dengan benar⁵⁹

Menurut Moeheriono dikutip oleh Abdullah, kategori ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

⁵⁹Faizal Hidayat, *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*, h. 28-29.

- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.⁶⁰

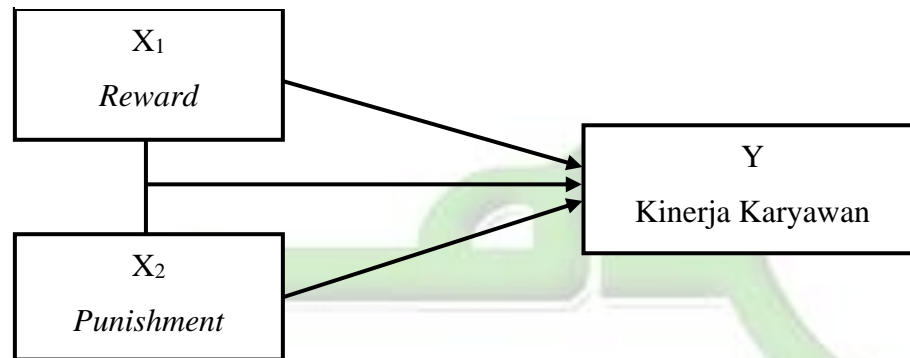
C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian.⁶¹ Kerangka pikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh variable X terhadap variabel Y. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.

⁶⁰M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo, 2014, h. 152.

⁶¹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Cet. Ke-7, Jakarta: Kencana, 2017, h. 37.

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



Keterangan:

1. X₁ adalah variabel independen atau variabel bebas yaitu menghubungkan variabel *reward* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
2. X₂ adalah variabel independen atau variabel bebas yaitu menghubungkan variabel *punishment* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
3. X₁ dan X₂ bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
4. Y adalah variabel dependen atau variabel terikat (kinerja karyawan).

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ini nantinya harus muncul dalam kesimpulan penelitian. Untuk mempermudah dan meyakinkan

pembaca jumlah hipotesis yang disusun harus ditunjukkan sama dengan jumlah kesimpulan yang menjawab atau membenarkan hipotesis.⁶²

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, rumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara *reward* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₁ : Ada pengaruh secara signifikan antara *reward* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₀ : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara *punishment* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₂ : Ada pengaruh secara signifikan antara *punishment* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₀ : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara *reward* (X₁) dan *punishment* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₃ : Ada pengaruh secara signifikan antara *reward* (X₁) dan *punishment* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

⁶²Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas, & Studi Kasus*, Jawa Barat: Jejak, 2017, h. 128-129.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi

1. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dalam kurun waktu dua bulan, terhitung mulai tanggal 21 Juni s/d 21 Agustus pada tahun 2021 setelah proposal ini diseminarkan dan mendapat izin dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan disalah satu bank yang ada di kota Palangka Raya, yaitu Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 yang beralamat di Jl. Ahmad Yani, No. 59, Palangka Raya 73111.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.⁶³ Metode penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data

⁶³Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015, h. 17.

bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁶⁴

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau hal-hal yang menarik untuk diteliti yang dibatasi oleh peneliti itu sendiri.⁶⁵ Adapun pengertian lain populasi yaitu merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.⁶⁶ Adapun populasi dari penelitian ini yaitu karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 yang berjumlah 34 orang.⁶⁷

2. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Metode penarikan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, yaitu pengambilan sampel dari populasi secara keseluruhan tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.⁶⁸ Sampel dari penelitian ini yaitu berjumlah 34 sampel, karena keseluruhan populasi sebanyak 34 karyawan.

⁶⁴Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2008, h. 8.

⁶⁵Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, h. 133.

⁶⁶Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019, h. 110.

⁶⁷Wawancara dengan bapak M, 12 Oktober 2020.

⁶⁸Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, h. 124.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan dapat dihitung dengan menggunakan metode product moment.⁶⁹

Tingkat validitas diukur melalui hasil r_{hitung} yang dibandingkan dengan r_{tabel} , dimana r_{tabel} dapat diperoleh melalui derajat kebebasan ($dk = n$) signifikan 5%. Kaidah keputusan yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid.⁷⁰

Tabel 3. 1
Validitas Variabel X₁ (Reward)

Item	r_{hitung}	$r_{tabel} \alpha = 0,05 ; n = 30$	Keputusan
1	0,789	0.361	Valid
2	0,154	0.361	Tidak Valid
3	0,719	0.361	Valid
4	0,505	0.361	Valid
5	0,672	0.361	Valid
6	0,597	0.361	Valid
7	0,321	0.361	Tidak Valid
8	0,657	0.361	Valid
9	0,716	0.361	Valid
10	0,276	0.361	Tidak Valid
11	0,742	0.361	Valid
12	0,536	0.361	Valid
13	0,742	0.361	Valid
14	0,276	0.361	Tidak Valid

⁶⁹Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 164.

⁷⁰Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial*, Bandung: Alfabeta, 2012, h. 10.

15	0,716	0.361	Valid
16	0,552	0.361	Valid
17	0,627	0.361	Valid
18	0,716	0.361	Valid

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 30 orang dan dari 18 item pernyataan variabel X_1 dinyatakan sebanyak 14 item pernyataan valid dan 4 item pernyataan tidak valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. 2
Validitas Variabel X_2 (*Punishment*)

Item	r_{hitung}	$r_{tabel} \alpha = 0,05 ; n = 30$	Keputusan
1	0,717	0.361	Valid
2	0,100	0.361	Tidak Valid
3	0,83	0.361	Valid
4	0,511	0.361	Valid
5	0,562	0.361	Valid
6	0,612	0.361	Valid
7	0,622	0.361	Valid
8	0,310	0.361	Tidak Valid
9	0,626	0.361	Valid
10	0,669	0.361	Valid
11	0,5677	0.361	Valid
12	0,298	0.361	Tidak Valid
13	0,493	0.361	Valid
14	0,844	0.361	Valid
15	0,736	0.361	Valid
16	0,505	0.361	Valid
17	0,518	0.361	Valid

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 30 orang dan dari 17 item pernyataan variabel X_2

dinyatakan sebanyak 14 item pernyataan valid dan 3 item pernyataan tidak valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. 3
Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item	r_{hitung}	$r_{tabel} \alpha= 0,05 ; n = 30$	Keputusan
1	0,809	0.361	Valid
2	0,970	0.361	Valid
3	0,666	0.361	Valid
4	0,256	0.361	Tidak Valid
5	0,798	0.361	Valid
6	0,719	0.361	Valid
7	0,623	0.361	Valid
8	0,749	0.361	Valid
9	0,718	0.361	Valid
10	0,799	0.361	Valid
11	0,746	0.361	Valid
12	0,247	0.361	Tidak Valid
13	0,645	0.361	Valid
14	0,680	0.361	Valid
15	0,889	0.361	Valid
16	0,795	0.361	Valid

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 30 orang dan dari 16 item pernyataan variabel X_2 dinyatakan sebanyak 14 item pernyataan valid dan 2 item pernyataan tidak valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas yang berasal dari kata *reability* berarti hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya.⁷¹ Reliabilitas menunjuk kepada pengertian apakah

⁷¹Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, t.dt., h. 55.

sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu dan tidak berubah-ubah.⁷² Teknik pengujian reliabilitas menggunakan teknik *cronbach alpha* atau koefisien alfa. Kriteria uji reliabilitas yaitu apabila reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik atau reliabel.⁷³ Dengan uji reliabilitas, suatu kuesioner dapat diketahui kelayakannya. Menurut Sunyoto, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach alpha* < 0,60.⁷⁴

Tabel 3. 4
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Jumlah Instrumen	Keterangan
<i>Reward</i> (X ₁)	0,907	14	Reliabel
<i>Punishment</i> (X ₂)	0,879	14	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,936	14	Reliabel

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas variabel *reward* (X₁), *punishment* (X₂), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap kuesioner dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

⁷²Burhan Nurgiyantoro, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Yogyakarta: UGM University Press, 2012, h. 341.

⁷³Tim Penyusun, *Modul Praktikum Metode Riset untuk Bisnis dan Manajemen*, t.tp., Utama Universitas Widyatama, t.th., h. 24.

⁷⁴Danang Sunyoto, *Metode Penelitian Ekonomi: Alat Statistik dan Analisis Output Komputer*, Yogyakarta: CAPS, 2011, h. 70.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya.⁷⁵ Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden.⁷⁶

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data dan informasi yang lengkap mengenai dari responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

⁷⁵Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017, h. 205.

⁷⁶Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Edisi kedua, Jakarta: Kencana, 2005, h. 133.

Tabel 3. 5
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan	No. Pernyataan
<i>Reward</i> (X ₁)	<i>Reward</i> ekstrinsik	Gaji dan upah	1	1
		Bonus	2	2, 3
		Penghargaan	3	4, 5, 6
		Promosi	1	7
	<i>Reward</i> intrinsik	Penyelesaian	2	8, 9
		Pencapaian	1	10
		Otonomi	2	11, 12
		Pertumbuhan pribadi	2	13, 14
<i>Punishment</i> (X ₂)	<i>Punishment</i> preventif	Anjuran atau perintah	1	1
		Larangan	2	2, 3
		Paksaan	2	4, 5
	<i>Punishment</i> represif	Pemberitahuan	1	6
		Teguran	3	7, 8, 9
		Peringatan	2	10, 11
		Hukuman	3	12, 13, 14
Kinerja karyawan (Y)	Kualitas	Ketelitian dalam bekerja	2	1, 2
		Dedikasi dalam bekerja	1	3
	Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	3	4, 5, 6
		Menetapkan target pekerjaan	2	7, 8
	Ketepatan waktu	Bekerja secara konsisten	2	9, 10
		Handal dalam memberikan layanan	1	11
		Bekerja dengan benar	3	12, 13, 14

Sumber: Dibuat oleh penulis

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada uji normalitas salah satunya dapat menggunakan uji *kolmogorov smirnov* yaitu digunakan dengan untuk mengetahui apakah distribusi nilai-nilai sampel yang teramati sesuai dengan distribusi teoritis tertentu. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Nilai Signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
- b. Nilai Signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.⁷⁷

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Dasar pengambil keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni:

⁷⁷Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011, h. 160.

1) Melihat nilai *tolerance*

a) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

b) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

2) Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

a) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

b) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.⁷⁸

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat diukur menggunakan metode uji park. Syarat uji park adalah jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika signifikannya $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan signifikansi $< 0,05$ yang berarti terdapat heteroskedastisitas.⁷⁹

⁷⁸Nikolaus Duli, *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, h. 120.

⁷⁹Hironymus Ghodang dan Hantono, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalus dengan SPSS)*, Medan: PT. Penerbit Mitra Grup, 2020, h. 57.

G. Teknik Analisis Data

1. Konsep Pengukuran

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai tidak setuju, dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut:⁸⁰

Tabel 3. 6 Skala Penilaian Likert

Nilai	Alternatif Jawaban	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Ragu-ragu/Netral	N
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

2. Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Perumusan model analisis regresi yaitu sebagai berikut:⁸¹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

⁸⁰Syafizal Helmi Situmorang, *Analisis data: untuk riset manajemen dan bisnis*, Medan: USU Press, 2010, h. 5.

⁸¹Suyono, *Analisis Regresi untuk Penelitian*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, h. 99.

Dimana:

Y : variabel dependen
X₁, X₂ : variabel independen
a : konstanta
b₁, b₂ : koefisien regresi
e : error

b. Uji t (Parsial)

Uji t untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar keputusan pengujian uji t adalah:

1) Hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

H_a : ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

2) Menetapkan taraf signifikan

Nilai sig < 0,05 maka: H₀ ditolak, H_a diterima.

Nilai sig > 0,05 maka: H₀ diterima, H_a ditolak.⁸²

⁸²Harnovinsah, Ana Sopanah, dan Rida Perwita Sari, *Bunga Rampai Akuntansi Publik: Isu Kontemporer Akuntansi Publik*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020, h. 68.

c. Uji F (Serentak/Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah koefisien parameter secara simultan berbeda atau sama dengan 0. Maksudnya pengujian ini dilakukan adalah untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F digunakan untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F:

- 1) Jika nilai sig atau probabilitas $> 0,05$ maka: H_0 diterima, H_a ditolak.
- 2) Jika nilai sig atau probabilitas $< 0,05$ maka: H_0 ditolak, H_a diterima.⁸³

H. Sistematika Penulisan

Sistematik pembahasan dalam penelitian ini, terdiri dari 3 bab yang akan diulas secara rinci sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan batasan masalah.

Bab II : Kajian Pustaka yang terdiri dari penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian yang terdiri dari waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, validitas dan reliabilitas, teknik pengumpulan data, uji asumsi klasik, teknik analisis data, dan sistematika penulisan.

⁸³ Singgih Santotso, *Panduan Lengkap SPSS 26*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2020, h. 330.

Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, dan pembahasan.

Bab V : Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berlandaskan pada undang-undang No. 10 tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 kantor cabang dan 31 kantor cabang pembantu. Nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di kantor cabang PT BNI Konvensional dengan lebih kurang 750 outlet yang tersebar di Indonesia.

Dilakukkannya *spin off* tahun 2009, lahirlah PT. BNI Syariah pada tanggal 19 Juni 2010 sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No. 19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. PT. BNI Syariah cabang Palangka Raya mulai beroperasi tanggal 16 Juli 2012 dan diresmikan oleh Direktur Bisnis Ritel BNI Syariah kantor pusat bersama dengan walikota Palangka Raya.

Pada tanggal 1 Februari 2021 bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H, menjadikan sejarah baru bagi bank syariah milik negara yaitu terjadinya penggabungan antara Bank Mandiri Syariah, BNI Syariah dan BRI Syariah menjadi satu kesatuan, yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Yang dulunya BNI Syariah

cabang Palangka Raya sekarang berubah nama menjadi BSI KC Palangka Raya 1 yang berlokasi di jl. Ahmad Yani No. 52, Kelurahan Pahandut, Kecamatan Pahandut.

Penggabungan tersebut akan menggabungkan keunggulan dari tiga bank syariah teratas untuk memberikan layanan yang lebih baik, cakupan yang lebih luas, dan kemampuan permodalan yang lebih baik. Dengan dukungan sinergi dengan induk perusahaan (Mandiri, BNI, BRI) dan komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia terpacu untuk bersaing dalam skala global.⁸⁴

1. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

a. Visi

Top 10 Global Islamic Bank

b. Misi

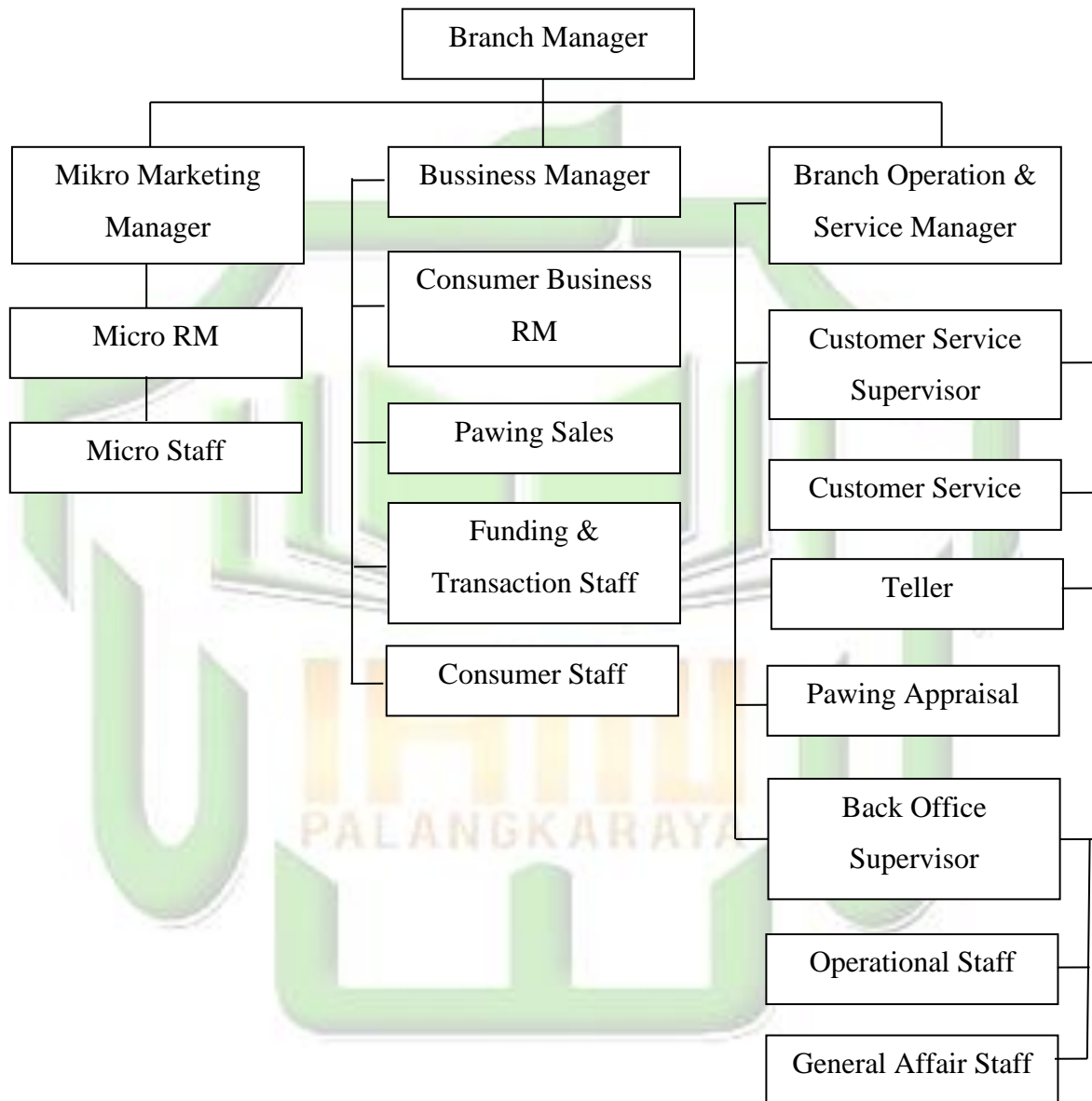
- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik para pemegang saham
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia⁸⁵

⁸⁴ https://www.ir-bankbsi.com/corporate_history.html diakses pada tanggal 10 Agustus 2021 pukul 19.30 WIB.

⁸⁵ https://www.ir-bankbsi.com/vision_mission.html diakses pada tanggal 10 Agustus 2021 pukul 18.25 WIB.

2. Struktur Organisasi BSI KC Palangka Raya 1

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi BSI KC1 Palangka Raya



B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	23	67,6
Perempuan	11	32,4
Total	34	100,0

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 67,6% sedangkan perempuan sebanyak 11 orang atau 32,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan BSI KC Palangka Raya 1 yang paling dominan adalah laki-laki.

b. Berdasarkan Usia

Pengelompokkan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 25 Tahun	3	8,8
25-30 Tahun	20	58,8
30-40 Tahun	10	29,4
> 40 Tahun	1	2,9
Total	34	100,0

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 3 orang atau 8,8%, responden dengan usia 25-30 tahun sebanyak 20 orang atau 58,8%, responden dengan usia 30-40 tahun sebanyak 10 orang atau 29,4%, dan responden dengan usia > 40 tahun sebanyak 1 orang atau 2,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa usia karyawan BSI KC Palangka Raya 1 yang paling dominan adalah usia 25-30 tahun.

c. Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokkan responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	2	5,9
1-2 Tahun	7	20,6
3-4 Tahun	12	35,3
> 5 Tahun	13	38,2
Total	34	100,0

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja responden < 1 tahun sebanyak 2 orang atau 5,9%, 1-2 tahun sebanyak 7 orang atau 20,6%, 3-4 tahun sebanyak 12 orang atau 35,3%, dan > 5 tahun sebanyak 13 orang atau 38,2%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan BSI KC Palangka Raya 1 masa kerjanya selama > 5 tahun.

2. Penyajian Data

Kategorisasi untuk variabel x dan y adalah dengan menggunakan interval yang mempunyai kategori sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah, dan sangat rendah, perhitungannya adalah sebagai berikut.⁸⁶

Diketahui: Rata-rata skor tertinggi = 5,00

Rata-rata skor terendah = 1,00

$$R = \frac{H-L}{5} = \frac{5,00-1,00}{5} = 0,8$$

Tabel 4. 4
Kategorisasi rata-rata skor penilaian responden

Skala	Interval	Kategori
1	1,00-1,80	Sangat Rendah
2	1,81-2,60	Rendah
3	2,61-3,40	Cukup
4	3,41-4,20	Tinggi
5	4,21-5,00	Sangat Tinggi

⁸⁶ Syafizal Helmi Situmorang, *Analisis data: untuk riset manajemen dan bisnis*.

a. Penyajian Data *Reward* (X₁)

Variabel reward diukur dengan 14 item pernyataan dan 8 indikator.

Hasil jawaban responden dari kuesioner penelitian terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Pendapat Responden X₁

Indikator	Item	Skor Jawaban					Rata-rata skor	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
Gaji dan upah	X1.1	9	13	9	1	2	3.76	Tinggi
Bonus	X1.2	12	15	5	2	0	4.09	Tinggi
	X1.3	8	18	6	1	1	3.91	Tinggi
Penghargaan	X1.4	8	18	3	2	3	3.76	Tinggi
	X1.5	11	17	4	1	1	4.06	Tinggi
	X1.6	9	15	6	3	1	3.82	Tinggi
Promosi	X1.7	10	14	9	1	0	3.97	Tinggi
Penyelesaian	X1.8	17	11	5	1	0	4.29	Sangat Tinggi
	X1.9	17	13	3	1	0	4.35	Sangat Tinggi
Pencapaian	X1.10	19	14	1	0	0	4.50	Sangat Tinggi
Otonomi	X1.11	11	18	4	1	0	4.15	Tinggi
	X1.12	10	16	5	2	1	3.94	Tinggi
Pertumbuhan pribadi	X1.13	14	14	5	1	0	4.21	Sangat Tinggi
	X1.14	13	17	2	2	0	4.21	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil jawaban responden yang tercantum dalam tabel di atas dapat disimpulkan:

- 1) Item 1 (indikator gaji dan upah) masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3.76. Artinya responden mempersepsikan bahwa setuju dengan gaji yang diberikan sesuai dengan kinerja yang dilakukan.
- 2) Item 2 dan 3 (indikator bonus). Item 2 masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4.09 dan item 3 sebesar 3.91. Artinya responden mempersepsikan bahwa setuju dengan bonus yang didapatkan.
- 3) Item 4, 5, dan 6 (indikator penghargaan). Item 4 masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.76, item 5 sebesar 3.82, dan item 6 sebesar 4.06. Artinya responden mempersepsikan bahwa setuju dengan penghargaan yang diberikan mendorong agar lebih giat bekerja dan merasai dihargai oleh pimpinan.
- 4) Item 7 (indikator promosi) masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3.97. Artinya responden mempersepsikan bahwa setuju dengan promosi yang diberikan ketika mereka berprestasi.
- 5) Item 8 dan 9 (indikator penyelesaian). Item 8 masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.29 dan item 9 sebesar 4.35. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju apabila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai target serta pekerjaan yang menantang.
- 6) Item 10 (indikator pencapaian) masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.50. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju saat mampu mencapai target pekerjaan.

- 7) Item 11 dan 12 (indikator otonomi). Item 11 masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.15 dan item 12 sebesar 3.94. Artinya responden mempersepsikan bahwa setuju dengan adanya otonomi yang diberikan membuat mereka bekerja lebih baik.
- 8) Item 14 (indikator pertumbuhan pribadi) masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.21. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju dengan apa yang dikerjakan membuat semakin terampil, berkembang, dan dapat mengembangkan potensi dalam bekerja.

b. Penyajian Data *Punishment* (X₂)

Variabel *punishment* diukur dengan 14 item pernyataan dan 7 indikator. Hasil jawaban responden dari kuesioner penelitian terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Pendapat Responden X₂

Indikator	Item	Skor Jawaban					Rata-rata skor	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
Anjuran atau perintah	X2.1	9	13	9	1	2	3.76	Tinggi
Larangan	X2.2	20	13	1	0	0	4.56	Sangat Tinggi
	X2.3	18	11	4	0	1	4.32	Sangat Tinggi
Paksaan	X2.4	11	13	6	1	3	3.82	Tinggi
	X2.5	12	15	6	1	0	4.12	Tinggi
Pemberitahuan	X2.6	11	20	3	0	0	4.24	Sangat Tinggi

Teguran	X2.7	10	19	3	2	0	4.09	Tinggi
	X2.8	15	14	5	0	0	4.29	Sangat Tinggi
	X2.9	15	18	1	0	0	4.41	Sangat Tinggi
Peringatan	X2.10	15	16	3	0	0	4.35	Sangat Tinggi
	X2.11	15	17	2	0	0	4.38	Sangat Tinggi
Hukuman	X2.12	16	17	1	0	0	4.44	Sangat Tinggi
	X2.13	18	13	3	0	0	4.44	Sangat Tinggi
	X2.14	16	11	7	0	0	4.26	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil jawaban responden yang tercantum dalam tabel di atas dapat disimpulkan:

- 1) Item 1 (indikator anjuran atau perintah) masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3.76. Artinya responden mempersepsikan bahwa setuju dengan anjuran untuk mengetahui peraturan yang ada di perusahaan.
- 2) Item 2 dan 3 (indikator larangan). Item 2 masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.56 dan item 3 sebesar 4.32. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju dengan larangan untuk tidak datang terlambat dan meninggalkan kantor jika tidak ada urusan dengan pekerjaan.
- 3) Item 4 dan 5 (indikator paksaan). Item 4 masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.82 dan item 5 sebesar 4.12. Artinya

responden mempersepsikan bahwa setuju dengan paksaan yang diberikan membuat karyawan segera menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

- 4) Item 6 (indikator pemberitahuan) masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.24. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju dengan pemberitahuan untuk mengetahui dan mengerti mengenai larangan oleh perusahaan.
- 5) Item 7, 8, dan 9 (indikator teguran). Item 7 masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.09, item 8 sebesar 4.29 dan item 9 sebesar 4.41. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju dengan teguran yang diberikan sesuai dengan peraturan dan teguran tersebut dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja
- 6) Item 10 dan 11 (indikator peringatan). Item 10 masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.35 dan item 11 sebesar 4.38. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju dengan peringatan yang diberikan dapat memperbaiki kualitas kerja dan tidak akan mengulangi kesalahan.
- 7) Item 12, 13, dan 14 (indikator hukuman). Item 12 masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.44, item 13 sebesar 4.44, dan item 14 sebesar 4.26. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju dengan adanya hukuman yang

diberikan dapat memperbaiki kinerja dan memotivasi agar menjadi lebih baik lagi.

c. Penyajian Data Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur dengan 14 item pernyataan dan 7 indikator. Hasil jawaban responden dari kuesioner penelitian terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Pendapat Responden Y

Indikator	Item	Skor Jawaban					Rata-rata skor	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
Ketelitian dalam bekerja	Y.1	16	18	0	0	0	4.47	Sangat Tinggi
	Y.2	15	12	7	0	0	4.24	Sangat Tinggi
Dedikasi dalam bekerja	Y.3	15	17	2	0	0	4.38	Sangat Tinggi
Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	Y.4	17	14	3	0	0	4.41	Sangat Tinggi
	Y.5	14	8	11	1	0	4.03	Tinggi
	Y.6	18	8	7	0	1	4.24	Sangat Tinggi
Menetapkan target pekerjaan	Y.7	13	17	4	0	0	4.26	Sangat Tinggi
	Y.8	11	16	6	1	0	4.09	Tinggi
Bekerja secara konsisten	Y.9	15	18	1	0	0	4.41	Sangat Tinggi
	Y.10	11	18	5	0	0	4.18	Tinggi
Handal dalam memberikan layanan	Y.11	17	13	4	0	0	4.38	Sangat Tinggi
Bekerja dengan benar	Y.12	11	17	6	0	0	4.15	Tinggi
	Y.13	12	13	9	0	0	4.09	Tinggi
	Y.14	15	16	3	0	0	4.35	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil jawaban responden yang tercantum dalam tabel di atas dapat disimpulkan:

- 1) Item 1 dan 2 (indikator ketelitian dalam bekerja). Item 1 masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.47 dan item 2 sebesar 4.24. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju dalam melakukan pekerjaan dengan teliti.
- 2) Item 3 (indikator dedikasi dalam bekerja) masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.38. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju untuk selalu berdedikasi dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Item 4, 5, dan 6 (indikator jumlah pekerjaan yang diselesaikan). Item 4 masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.41, item 5 masuk kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4.03, dan item 6 masuk kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.24. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju dalam memaksimalkan kinerja untuk mencapai target yang ditetapkan, setuju dengan hasil kerja sering melebihi target, dan sangat setuju dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- 4) Item 7 dan 8 (indikator menetapkan target pekerjaan). Item 7 masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.26 dan item 8

kategori setuju dengan nilai rata-rata 4.02. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju untuk menargetkan pekerjaan setiap harinya dan setuju menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat dan hasil yang tepat.

- 5) Item 9 dan 10 (indikator bekerja secara konsisten). Item 9 masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.41 dan item 10 kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4.18. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju dalam melakukan pekerjaan berusaha untuk konsisten dan setuju dalam menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.
- 6) Item 11 (indikator handal dalam memberikan layanan) masuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.38. Artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju dalam tercapainya kualitas kerja dalam melayani nasabah dengan baik dan optimal .
- 7) Item 12, 13, dan 14 (indikator bekerja dengan benar). Item 12 masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4.15, item 13 kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4.09, dan item 14 kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.35. Artinya responden mempersepsikan bahwa setuju dengan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan dengan baik, setuju dalam melakukan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nundanya, dan sangat setuju untuk

tidak meninggalkan pekerjaan sebelum menyelesaikannya dengan benar.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik *kolmogorof smirnov*. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikan $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal. Sedangkan, jika nilai signifikan $> 0,05$, maka data terdistribusi normal.⁸⁷

Berikut ini adalah hasil analisis dari uji normalitas dengan metode *kolmogorof smirnov* menggunakan aplikasi SPSS 25:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Normalitas Data

Hasil Uji Normalitas	Signifikansi	Keterangan
<i>Kolmogorof Smirnov</i>	0,200	Data terdistribusi normal

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa nilai signifikansinya adalah 0,200 $> 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model

⁸⁷Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.

regresi linear berganda. Dasar pengambil keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni:

- 1) Melihat nilai *tolerance*
 - a) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
 - b) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- 2) Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)
 - a) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
 - b) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.⁸⁸

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Reward</i>	0,607	1,647	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Punishment</i>	0,607	1,647	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) $0,607 > 0,10$ dan nilai VIF $1,647 > 10,00$. Maka dapat

⁸⁸Nikolaus Duli, *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*.

disimpulkan bahwa antar variabel independen ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika probabilitas signifikannya $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Park

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Reward</i>	0,271	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Punishment</i>	0,284	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *reward* (X_1) sebesar 0,271 dan variabel *punishment* (X_2) sebesar 0,284. Maka dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), yang dinyatakan dengan persamaan. Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil regresi pada tabel coefficients.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
(Constant)	9.646	7.467		1.292	.206			
Reward	-.088	.122	-.103	-.717	.479	.424	-.128	-.080
Punishment	.925	.158	.841	5.846	.000	.777	.724	.656

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:⁸⁹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,646 + (-0,088)*reward + 0,925*punishment + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

b1, b2 : koefisien regresi

X₁ : *reward*

X₂ : *punishment*

Berdasarkan dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh positif adalah *punishment* dengan nilai koefisien sebesar 0,925 terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel

⁸⁹ Suyono, *Analisis Regresi untuk Penelitian*.

reward berpengaruh negatif dengan nilai koefisien sebesar -0,088 terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

Tabel 4. 12
Hasil estimasi regresi penelitian

Model Summary	
Model	R Square
<i>Reward dan Punishment</i>	.610

Sumber: data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*R Square*) adalah sebesar 0,610 artinya 61% variasi dari semua variabel independent (*reward* dan *punishment*) dapat mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan). sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel selain variabel *reward* dan *punishment*.

2) Uji t

Uji t bertujuan untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial. Adapun dasar keputusan uji t yaitu jika nilai sig < 0,05 maka: H_0 ditolak, H_a diterima. Sedangkan jika nilai sig > 0,05 maka: H_0 diterima, H_a ditolak.⁹⁰ Hasil perhitungan uji t dapat di lihat pada tabel berikut:

⁹⁰Harnovinsah, Ana Sopanah, dan Rida Perwita Sari, *Bunga Rampai Akuntansi Publik: Isu Kontemporer Akuntansi Publik*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020, h. 68.

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.292	.206
<i>Reward</i>	-.717	.479
<i>Punishment</i>	5.846	.000

Sumber: data diolah tahun 2021

- a) Hipotesis pengaruh *reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

H_a : Ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

Berdasarkan tabel di atas pada variabel *reward* (X_1) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -0,717 dengan tingkat probabilitas signifikan sebesar 0,479. Apabila dilihat dari nilai probabilitas signifikan yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel *reward* tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

- b) Hipotesis pengaruh *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

H_a : Ada pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

Berdasarkan tabel di atas pada variabel *punishment* (X_2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5.846 dengan tingkat probabilitas signifikan sebesar 0,000. Apabila dilihat dari nilai probabilitas signifikan yang kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *punishment* bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

e. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (*reward* dan *punishment*) secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F: Jika nilai sig atau probabilitas > 0,05 maka: H_0 diterima, H_a ditolak. Sedangkan jika nilai sig atau probabilitas < 0,05 maka: H_0 ditolak, H_a diterima.⁹¹ Berikut hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

⁹¹ Singgih Santotso, *Panduan Lengkap SPSS 26*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2020, h. 330.

Tabel 4. 14
Hasil Uji F

ANOVA			
Model		F	Sig.
1	Regression	24,232	.000 ^b

Sumber: data diolah tahun 2021

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

H_a : Ada pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 24,232 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Apabila dilihat dari nilai probabilitas signifikan yang kurang dari 0,05. Hal tersebut membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diartikan bahwa variabel independen (*reward* dan *punishment*) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *reward* terdiri dari 8 indikator yaitu gaji, bonus, penghargaan, promosi, penyelesaian, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Hasil penelitian pada variabel *reward* (X_1) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $-0,717$ dengan tingkat probabilitas signifikan $0,479$ nilai yang lebih besar dari $0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel *reward* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar $-4,3$ yang dapat diartikan bahwa variabel *reward* (X_1) mempunyai pengaruh sebesar $-4,3\%$ terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan *reward* tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang ada di Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 sebesar $-4,3\%$. Artinya besar kecilnya *reward* yang diterima oleh para karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di bank syariah kc palangka raya 1.

Hal ini disebabkan karena Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 saat ini masih kurang stabil akibat dari adanya migrasi. Salah satu faktornya yaitu Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 sedang terfokus pada proses auto migrasi atau proses *rool out* rekening terhadap nasabah eks BNI Syariah, dan juga karyawan perlu melakukan penyesuaian pada sistem kerja yang baru, disamping itu juga karyawan harus memenuhi target perusahaan, sehingga

karyawan tidak memprioritaskan pemberian *reward*, karyawan lebih memprioritaskan pekerjaan mereka agar tugas-tugas tersebut bisa selesai. Selain itu, perusahaan masih kekurangan tenaga kerja, sehingga membuat karyawan BSI KC Palangka Raya 1 mendapatkan beban kerja yang berlebih. Hal ini menyebabkan pemberian *reward* tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raymond Suak, dkk, (2017) tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang” yang menyatakan bahwa pengoperasian hotel yang baru setahun, sehingga perlu adanya penyesuaian dalam bekerja, dan pemberian *reward* yang dilakukan oleh pimpinan masih banyak yang harus dievaluasi dan diperbaiki lagi. Maka dari itu *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Viola Putri Permadani, (2020) tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PDAM Kota Malang” yang menyatakan bahwa pemberian *reward* yang ada di perusahaan tersebut perlu untuk disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Maka dari itu pemberian *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nugroho, *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau non material.⁹² *Reward* dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan.⁹³ Dapat dikatakan *reward* merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya, karena telah memberikan suatu prestasi dan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan serta target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Pemberian *reward* dalam Al-Qur'an yang dimana bagi mereka yang memberikan kebaikan maka yang akan diperoleh balasan dari menjalankan kebaikan. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Az-Zalzalah ayat 7:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

“Maka barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya.

Tujuan pemberian *reward* yaitu untuk menyenangkan perasaan karyawan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan.⁹⁴ Artinya, *reward* memiliki tujuan

⁹²Agung Dwi Nugroho, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya*.

⁹³Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*.

⁹⁴Yossi Eriawati, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat*, Vol. 1, No. 2, 2018, h. 70.

dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, supaya bisa terjalin relasi baik antar pimpinan dan karyawannya. Sehingga memberikan suasana yang positif di lingkungan kerja, hal ini bisa membuat karyawan lebih loyal pada perusahaan atau tempat mereka bekerja.

2. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *punishment* terdiri dari 7 indikator yaitu anjuran atau perintah, larangan, paksaan, pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman. Hasil penelitian pada variabel *punishment* (X_2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel *punishment* sebesar 5.846 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa variabel *punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yakni H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 65,3 yang dapat diartikan bahwa variabel *punishment* (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 65,3% terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka variabel *punishment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

Pada Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 sudah menerapkan sistem *punishment* sesuai dengan peraturan yang ada, ketika karyawan melakukan pelanggaran maka pimpinan langsung memberikan teguran secara lisan, dan pimpinan juga bisa langsung memberikan teguran secara tertulis.

Teguran yang diberikan tersebut membuat karyawan jera dan tidak melakukan kesalahan yang sama. Semakin baik *punishment* yang diterapkan maka dapat meningkat kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yossi Eriawati (2018) tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat” yang menyatakan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, ketika karyawan mendapat teguran saat melakukan kesalahan, mendapat skorsing apabila terlalu sering melakukan kesalahan dan mendapatkan surat peringatan apabila melakukan kesalahan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi Gustina (2020) tentang “Pengaruh Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh)” menyatakan bahwa *punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, *punishment* yang diterapkan membuat karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama dan memberikan efek jera, dengan demikian membuat karyawan akan lebih berhati-hati lagi dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

Secara umum hukuman adalah tindakan berupa siksaan yang dikenakan kepada orang lain yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya.⁹⁵ Menurut Mangkunegara, *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁹⁶ Jika *reward* merupakan bentuk positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi pemicu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Indrakusuma, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua jenis, pertama *punishment preventif* adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Kedua *punishment repersif* adalah *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat.⁹⁷ Dalam arti lain, *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan sedangkan *punishment repersif* adalah hukuman yang diberikan setelah adanya pelanggaran.

Pemberian *punishment* sangat penting untuk perusahaan karena sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk

⁹⁵Muhammad Ihsan, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satelite SIAK*, h. 31.

⁹⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*.

⁹⁷Amir Daien Indrakusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 2000, h. 142.

memotivasi karyawan agar dapat melakukan yang terbaik bagi perusahaan. *Punishment* diberikan hanya kepada karyawan yang melakukan kesalahan terhadap perusahaan. Allah SWT berfirman yang terdapat pada Al-Qur'an surah Al-A'raf ayat 165 yang berbunyi:

فَلَمَّا نَسُوا مَا ذُكِّرُوا بِهِ أَنْجَيْنَا الَّذِينَ يَنْهَوْنَ عَنِ السُّوءِ وَأَخَذْنَا الَّذِينَ ظَلَمُوا
بِعَذَابٍ بَئِيسٍ بِمَا كَانُوا يَفْسُقُونَ

“Maka setelah mereka melupakan apa yang diperingatkan kepada mereka, Kami selamatkan orang-orang yang melarang orang berbuat jahat dan Kami timpakan kepada orang-orang yang zalim siksaan yang keras, disebabkan mereka selalu berbuat fasik.”⁹⁸

Makna dari ayat tersebut dimana *punishment* diberikan dengan tujuan agar mereka sadar dan bertakwa, tetapi apabila mereka tetap mengabaikan dan tidak mendengar nasihat yang diberikan, Allah akan menyelamatkan orang-orang yang terus menerus melarang orang berbuat jahat dan tidak melakukan kejahatan. Dan Allah timpakan kepada orang-orang yang zalim, siksaan yang keras, dalam bentuk kesengsaraan dan kemelaratan. Hal itu disebabkan mereka selalu berbuat fasik, tidak mau taat kepada Allah, Tuhan mereka.

3. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari variabel *reward* dan *punishment* dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 24,232 dengan nilai probabilitas

⁹⁸ Al-A'raf [7]: 165.

signifikansi sebesar 0,000. Apabila dilihat dari nilai probabilitas signifikan yang kurang dari 0,05. Hal tersebut membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Disamping itu juga didukung dengan adanya nilai *R square* sebesar 0,610 yang dapat diartikan bahwa variabel *reward* (X_1) dan variabel *punishment* (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 61% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel independen (*reward* dan *punishment*) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 sebesar 61%, sedangkan 39% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar dari variabel *reward* dan *punishment*.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evi Yuliana Ariyani (2019) tentang “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016 - 2018”, yang menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah kantor cabang Semarang. Dan penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Biatur Rosyidah (2018) tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo” yang menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Cabang Ponorogo.

Reward dan *punishment* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya *reward* diharapkan dapat meningkatkan semangat atau motivasi mereka agar lebih bekerja keras dan lebih berkomitmen untuk meningkatkan kinerja. Pimpinan harus menyadari, bahwa dengan pemberian *reward* karyawan akan lebih bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Dengan adanya *punishment* juga, karyawan akan lebih disiplin dan teliti serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja. Dengan demikian, jika variabel *reward* dan *punishment* ini diterapkan secara bersama-sama maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih baik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1, yang dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel *reward* sebesar $-0,717$ dan nilai signifikan sebesar $0,479 > 0,05$. Dengan demikian H_1 ditolak.
2. *Punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Ssyariah Indonesia KC Palangka Raya 1, yang dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel *punishment* sebesar 5.846 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima.
3. *Reward* dan *punishment* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Ssyariah Indonesia KC Palangka Raya 1, yang dilihat dari nilai F_{hitung} dengan nilai sebesar $24,232$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_3 diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk pihak Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 agar bisa lebih memperhatikan besarnya *reward* yang diberikan terhadap karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, hal ini bertujuan guna meningkatkan kinerja yang maksimal demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Sistem *punishment* yang berjalan di Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1 sudah diterapkan dengan baik dan diharapkan agar lebih ditingkatkan dan ditekankan lagi bagi karyawan agar tidak melanggar peraturan dan tata tertib yang sudah ada serta tetap memperhatikan pentingnya memberikan teguran bagi karyawan yang melanggarnya agar kinerja karyawan tetap terjaga kualitas dan kuantitasnya, maka perusahaan harus tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan *reward* dan *punishment*.
3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang, perlu lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja dari para karyawan, meningkatkan variabel lain, dan memungkinkan lebih banyak responden untuk berpartisipasi dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdullah, M. Ma'ruf *Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo, 2014.
- Antonio, Muhammad Syafi'i, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Gema Insansi Press, 2001.
- Ascarya dan Diana Yumanita, *Bank Syariah: Gambaran Umum*, Jakarta: PPSK Bank Indonesia, 2005.
- Barizki, Ahmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid 2*, Surabaya: Pustaka Aksara, 2020.
- Busro, Muhammad, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Edisi kedua, Jakarta: Kencana, 2005.
- Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, t.dt.
- Duli, Nikolaus *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Fitrah dan Luthfiah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas, & Studi Kasus*, Jawa Barat: Jejak, 2017.

Ghodang, Hironymus dan Hantono, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalus dengan SPSS)*, Medan: PT. Penerbit Mitra Grup, 2020.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

Harnovinsah, Ana Sopanah, dan Rida Perwita Sari, *Bunga Rampai Akuntansi Publik: Isu Kontemporer Akuntansi Publik*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.

Idrus, Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif)*, Yogyakarta: Erlangga, 2009.

Ikatan Bankir Indonesia (IBI), *Mengelola Bank Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utaman, 2014.

Indrakusuma, Amir Daien, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 2000.

Ismail, *Perbankan Syariah*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2011.

Ivancevich, John M., *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2006.

Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangestuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Surabaya, Media Sahabat Cendekia, 2019.

Maarif, Mohamad Syamsul dan Lindawati Kartika, *Manajemen Perubahan & Inovasi: Upaya Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Bogor: PT Penerbit IPB Press, 2017.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

Marzuki, Agustina, Crystha Armereo, dan Pipit Fitri Rahayu, *Praktikum Statistik*, Ahlimedia Press, Malang, 2020.

Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Cet. Ke-7, Jakarta: Kencana, 2017.

Nugroho, Bambang, *Reward dan Punishment*, Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum, 2006.

Nurgiyantoro, Burhan, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Yogyakarta: UGM University Press, 2012.

Payadnya, I Putu Ade Andre dan I Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika, *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*, Sleman: Deepublish, 2018.

Purwanto, M. Ngalim, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Prawirosentono, Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE, 2008.

Rangkuti, Feddy, *Marketing Analysis Made Easy*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.

Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Yogyakarta: Deepublish, 2020.

Santotso, Singgih *Panduan Lengkap SPSS 26*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2020.

Sarjono, Hariadi dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Shaleh, Mahadin, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Makassar: Aksara Timur, 2018.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.

Sinaga, Onita Sari, dkk, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, Yayasan Kita Menulis, 2000.

Situmorang, Syafizal Helmi, *Analisis data: untuk riset manajemen dan bisnis*, Medan: USU Press, 2010.

Siyoto, Sandu dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017.

Sunyoto, Danang, *Metode Penelitian Ekonomi: Alat Statistik dan Analisis Output Komputer*, Yogyakarta: CAPS, 2011.

Suryani, Ni Kadek, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Bandung, Nilacakra, 2020.

Tim Penyusun, *Modul Praktikum Metode Riset untuk Bisnis dan Manajemen*, t.tp., Utama Universitas Widyatama, t.th.

Tuniredja, Tukiran, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Unaradjan, Dominikus Dolet, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.

Zainal, Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 2, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

B. Jurnal

Anwar dan Teuku Duniya, *Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya*, Vol. 4, No. 1, 2016.

Astuti, Winda Sri, dkk, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar, 2018.

Eriawati, Yossi, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat*, Vol. 1, No. 2, 2018.

Januar, Raymond dan Dewi Wahyu Handayani, *Pengaruh Ekstrinsik Reward dan Intrinsik Reward Terhadap Employee Performance: Telaah Pada PT XYZ*, Vol. 7, No. 1, Universitas Multimedia Nusantara, 2015.

- Kawulur, Tresia Karli, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*, Vol. 6, No. 2, 2018.
- Lina, Dewi, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating*, Vol. 14, No. 1, 2014.
- Nugroho, Agung Dwi, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya*, Vol. 4, No. 2, 2015.
- Panjaitan, Maludi, *Pemberian Penghargaan (Reward), Hukuman (Punishment) dan Prestasi Kerja Karyawan: Suatu Kajian Teoritis*, Vol. 4 No. 1, Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia, 2018.
- Pramesti, Rizki Ayu, Sofia. A. P. Sambul, dan Wehelmina Rumawas, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*, Vol. 9, No. 1, 2019.
- Saputra, Dicky dkk, *Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*, Vol. 8, No. 1, 2017.
- Suak, Raymond, dkk, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*, Vol. 5, No. 2, Universitas Sam Ratulangi Manado, 2017.
- Tampubolon, Bob Hans P. dan Rini Nugraheni, *Penghargaan dan Sanksi (Studi pada Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang)*, Vol. 2, No. 2, 2013.

C. Skripsi

Ariyani, Evi Yuliana, *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016-2018*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2019.

Gustina, Santi, *Pengaruh Komunikasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh)*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2020.

Permadani, Viola Putri, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PDAM Kota Malang*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020.

Rosyidah, Biatur, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*, Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2018.

D. Internet

Halimah, Cut Nur, *Problematika SDM Perbankan Syariah*, <https://aceh.tribunnews.com/2016/05/18/problematika-sdm-perbankan-syariah>, diakses pada tanggal 2 September 2020 pukul 11.04 WIB.

https://www.brisyariah.co.id/tentang_kami.php?f=sejarah&idp=7af725112732a23f217fb3c3a72defe8 diakses pada tanggal 14 Oktober 200 pukul 18.45 WIB.

<https://finansial.bisnis.com/read/20210211/231/1355332/resmi-merger-bank-syariah-indonesia-bris-dapat-peringkat-aaa-stabil-dari-pefindo> diakses pada tanggal 11 Februari 2021 pukul 21.15 WIB.

https://www.ir-bankbsi.com/corporate_history.html diakses pada tanggal 10 Agustus 2021 pukul 19.30 WIB.

https://www.ir-bankbsi.com/vision_mission.html diakses pada tanggal 10 Agustus 2021 pukul 18.25 WIB.

