

**PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN *REWARD*
DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :

FIRDA INFITAHUL MAWARDDAH
NIM : E20191099

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2023**

**PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN *REWARD*
DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

FIRDA INFITAHUL MAWARDDAH
E20191099



Disetujui Pembimbing :

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Dr.H.Roni Subhan, S.Pd.,M.Pd
NIP 197103062005011001

**PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN *REWARD*
DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program studi Perbankan Syariah

Hari : Jumat

Tanggal : 09 Juni 2023

Tim Penguji :

Ketua

Dr. Hj. Nurul Setianingrum, SE, M.M
NIP 196905231998032001

Sekretaris

Ana Pratiwi, M.S.A
NIP 198809232019032003

Anggota :

1. Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si

2. Dr. H. Roni Subhan, S.Pd., M.Pd

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Khandan Rifa'i, S.E., M.Si.

NIP 196808072000031001

MOTTO

Man jadda wajada (مَنْ جَدَّ وَجَدَ)

Artinya “Barang siapa yang bersungguh-sungguh, ia akan mencapai tujuannya”.

Man shabara zhafira (مَنْ صَبَرَ ظَفِرَ)

Artinya, “barang siapa yang bersabar, ia akan beruntung”.

Man saara 'ala darbi washala (الدَّرْبِ وَصَلَ عَلَى سَارَ مَنْ)

Artinya "Siapa yang menapaki jalannya akan sampai pada tujuan".¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Neylan Saputri, Man Jadda Wajada (Guepedia, 2022)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran-Mu Ya Allah Ya Tuhan Ya Maha Agung atas rahmat-Mu hamba menjadi pribadi yang berilmu dan beriman. Sebagai bukti hormat dan kasih sayang, saya persembahkan dan dedikasikan skripsi ini sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih mendalam kepada:

1. Bapak saya, Bapak Abdul Azis, Ibu saya Yuli Sri Astutik dan Adik saya Dwi Andika Reyhan Alghofari, tercinta yang selalu memberikan dukungan semangat, material serta doa. Ketulusan dan kasih sayang, jerih payah serta ridho orang tua yang telah menghantarkan saya menjadi orang yang berilmu, berbudi dan bertanggung jawab serta Seluruh keluarga saya, terimakasih yang tiada terkira untuk semuanya untuk suport dan doanya yang selama ini sudah diberikan.
2. Guru saya dari SD, SMP, SMA dan Bapak Ibu Dosen UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah membimbing dan mendidik saya
3. Almamater tercinta, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang menjadi kampus tempat saya menimba ilmu.
4. Seorang yang bersama saya Muhammad Aldin Hamdani yang selalu mendukung saya dalam kelancaran skripsi ini. Terimakasih atas bantuannya serta ketulusan dan suport yang tak terlupakan.
5. Teman seperjuangan saya yang selalu menjadi teman diskusi yang baik bagi saya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah karena atas rahmat dan karunia-NYA, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar. Kesuksesan ini dapat diperoleh oleh penulis karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu penulis banyak menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M,M selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., MM selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Bapak Dr. Abdul Rokhim, S.Ag, M.E.I selaku Dosen Pembimbing Akademik Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Bapak Dr. H. Roni Subhan, S.Pd., M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang selalu membimng saya dari awal hingga akhir.
6. Bapak dan Ibu dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
7. Kepala Bank BRI Kanor Cabang Jember dan segenap karyawan telah memberi izin melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik diharapkan dari pembaca yang budiman demi kesempurnaan penulisan selanjutnya. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat khususnya bagi penulis dan pada pembaca umumnya.

Jember, 09 Juni 2023

Firda Infitahul Mawarddah
NIM E20191099



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ASBTRAK

Firda Infitahul Mawarddah, Roni Subhan, 2023 : *Pengaruh Motivasi, Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.*

Kata Kunci : Motivasi, Reward, Punishment dan Kinerja

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan dan peningkatan kinerja yang efektif maka suatu perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Salah satunya yaitu dengan adanya pemberian *reward* serta diimbangi dengan *punishment* sehingga dalam melaksanakan pekerjaan karyawan akan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika suatu perusahaan tersebut didukung oleh kualitas sumber daya insani dalam peningkatan kualitas bersaing terutama dalam dunia perbankan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember? 2) Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember? 3) Apakah pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember? 4) Bagaimana pengaruh motivasi, pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. 2) Mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. 3) Mengetahui pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember..4) Menganalisis pengaruh motivasi pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

Untuk mengidentifikasi masalah tersebut penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan jenis penelitian survey, metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan: 1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. 2) *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. 3) *Punishment* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. 4) Hasil uji F yang dilakukan menyatakan bahwa variabel Motivasi, *Reward* dan *Punishment* secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia. serta nilai Koefisien Determinasi sebesar 45,9 %.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
F. Definisi Operasional.....	13
G. Asumsi Penelitian.....	14
H. Hipotesis.....	16
I. Sistematika Pembahasan	16

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	18
A. Penelitian Terdahulu	19
B. Kajian Teori	24
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2. Motivasi.....	25
3. Reward	32
4. Punishment.....	37
5. Kinerja Karyawan	43
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	47
B. Populasi dan Sampel	47
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	48
D. Analisis Data	51
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	56
A. Gambaran Obyek Penelitian	56
B. Penyajian Data	58
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	66
D. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP	73
A. Simpulan	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

1. Surat Pernyataan Keaslian Penulisan
2. Matriks Penelitian
3. Jurnal Kegiatan Penelitian
4. Kusioner Penelitian
5. Data Hasil Penelitian
6. Data Hasil SPSS 29
7. Tabel Distribusi T tabel
8. Tabel Distribusi F tabel
9. Tabel r *Product Moment*
10. Surat Izin Penelitian
11. Surat Keterangan Selesai Penelitian
12. Dokumentasi
13. Biodata



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No Uraian	Hal
2.1 Penelitian Terdahulu	22
3.1 Skala Likert	50
4.1 Uji Validitas Variabel Motivasi	58
4.1 Uji Validitas Variabel Reward	58
4.2 Uji Validitas Variabel Punishment	58
4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	59
4.5 Uji Reliabilitas	59
4.6 Uji Normalitas	60
4.7 Uji Multikolinearitas	61
4.8 Regresi Lienar Berganda	62
4.9 Uji Hipotesis T	64
4.10 Uji F Simultan	66
4.11 Koefisien Determinasi	67

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

No Uraian	Hal
1.1 Gambar Kerangka Pemikiran.....	15
4.1 Gambar Struktur Organisasi.....	57
4.2 Gambar Uji Heteroskedasitas.....	62



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan usaha bank menurut UU No 7 Tahun 1992 adalah suatu usaha yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpan tabungan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan kehidupan ekonomi rakyat. sehingga dalam hal ini berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan bank dalam melaksanakan kegiatannya adalah sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan perbankan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.²

Perkembangan dunia perbankan di era globalisasi yang semakin meningkat akan semakin berkembang pula tingkat persaingan suatu bank. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan dan peningkatan kinerja yang efektif maka suatu perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika suatu

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2020), 3.

perusahaan tersebut didukung oleh kualitas sumber daya insani dalam peningkatan kualitas bersaing terutama dalam dunia perbankan.

Sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan sumber daya insani merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan karena sumber daya manusia akan mencerminkan kualitas dan kuantitas suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan bagus maka perusahaan juga akan lebih berkembang dan berkualitas. Faktor sumber daya ini merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Terutama bila mengingat bahwa perkembangan teknologi menjadikan persaingan antar perusahaan semakin kuat sehingga harus diimbangi dengan kemampuan perusahaan mengelola sumber daya manusia yang memadai yaitu menjadikan sumber daya manusia yang unggul, baik tepat dan mandiri. Unggul dalam hal kualitas kerja yang baik dan mandiri dalam hal kedisiplinan kerja sehingga sumber daya manusia tersebut harus mampu bekerja keras sesuai dengan bidang keahliannya, serta kemampuannya dan bekerja tanpa paksaan.³

Bank Rakyat Indonesia atau yang biasa disebut dengan BRI adalah salah satu bank milik pemerintah terbesar di Jember. Bank Rakyat Indonesia yang dalam melakukan kegiatannya dengan mengutamakan pelayanan nasabah kepada segmen mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat. Dunia perbankan sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan tinggi untuk pengembangan

³ Rulic Gunaidie, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012), 3

suatu perusahaan sehingga dalam melakukan kegiatan pelayanannya bank dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuannya.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai sebuah tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat didalamnya sangatlah penting, untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi. Maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.⁴ Pada dasarnya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan sendiri salah satunya yaitu dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* merupakan bentuk penghargaan yang paling baik guna membuat karyawan mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan sehingga seorang karyawan akan termotivasi atas apa yang dicapainya. Selain pemberian *reward* perlu dilakukan juga cara yang berlawanan seperti *punishment* agar dapat melatih karyawan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang sudah terjadi.

Motivasi adalah suatu dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi memiliki hubungan erat dengan keinginan dan emosi. Dengan demikian jika suatu keinginan dan emosi itu timbul akan menyebabkan suatu dorongan seseorang dalam melakukan sesuatu. Seseorang yang termotivasi

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2020), 110.

yaitu orang yang melaksanakan upaya-upaya guna menunjang tujuan suatu perusahaan dimana ia bekerja.⁵

Pada dasarnya apabila suatu perusahaan ingin meraih kinerja yang baik dan optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberi motivasi kepada karyawannya. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Salah satu cara yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan pemberian *reward* agar karyawan merasa termotivasi atas prestasi yang diraihinya.

Bank Rakyat Indonesia dalam meningkatkan motivasi karyawan melakukan berbagai cara seperti pengembangan karir yang menjanjikan, pemberian bonus sehingga setiap karyawan diharapkan akan lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan. Berjalan atau tidaknya perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Apabila kinerja karyawan baik akan berdampak pada pertumbuhan profitabilitas perusahaan. Pengembangan karir karyawan akan

⁵ David Yanto Daniel, *Pengantar Manajemen*, (Padang: PT Inovasi Pratama Indonesia, 2022), 79.

menjadi lebih inovatif, kreatif dan dapat merealisasikan potensinya dengan baik apabila memiliki motivasi yang tinggi.

Penulis telah melakukan Penelitian pada Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Jember dimana melihat ada karyawan yang memiliki posisi dan pekerjaan yang sama tetapi memiliki potensi kinerja yang berbeda. Hal itu dikarenakan oleh kurangnya motivasi diri yang ada pada karyawan. Dalam kinerja karyawan terdapat beberapa permasalahan yaitu adanya karyawan yang hanya fokus berkerja untuk mendapatkan gaji semata tanpa berfikir untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Permasalahan yang lain yang terjadi pada Bank Rakyat Indonesia seperti terkendalanya kesehatan pribadi sehingga hal itu dapat berdampak pada motivasi dan kinerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dengan demikian Bank Rakyat Indonesia selalu memberikan perhatian berupa pengadaan cuti tunjangan kesehatan yang termasuk bagian dari pemberian *reward* bagi karyawan yang kesehatannya terganggu, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja lagi dengan baik dan termotivasi atas perhatian yang diberikan oleh Bank.⁶

Reward merupakan suatu ganjaran, atau hadiah, penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada seseorang dan bertujuan agar seseorang tersebut menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapainya. Pemberian *reward* kepada karyawan merupakan sebuah bentuk penguatan guna meningkatkan kualitas dan kepuasan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

⁶ *Observasi di BRI Kantor Cabang Jember*

Disamping itu pemberian *reward* harus diikuti dengan *punishment* karena *punishment* ini bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan agar bertindak sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada didalam sebuah perusahaan.⁷

Punishment adalah suatu hukuman, konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atas kepada karyawannya yang melakukan kesalahan. *Punishment* adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman akan diberikan ketika sebuah kesalahan yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan. Salah satu hal penting dengan adanya *punishment* ini adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* yang diberikan karyawan akan semakin memperbaiki potensi diri dan karyawan akan semakin takut untuk melakukan pelanggaran yang berhubungan dengan aturan yang ada di bank. *punishment* diberikan dengan mengikuti aturan-aturan dan nilai-nilai yang berlaku pada perusahaan.⁸

Pada Bank Rakyat Indonesia telah menerapkan sistem pemberian *reward* dan *punishment* terhadap karyawan. *Reward* yang diberikan berupa pemberian pujian terhadap karyawan yang memiliki prestasi tinggi, bonus, parcel hari raya, kenaikan gaji, dan lain sebagainya yang biasanya diberikan setiap bulan. Karyawan yang mendapatkan *reward* adalah karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai tarjet yang telah

⁷ Amran Suadi, *Filsafat Hukum, Refleksi Filsafat Pancasila, Hak asasi Manusia dan Etika*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2019), 307.

⁸ Bernadin Dwi Dkk, *Asas-asas Manajemen konsep dan teori*, (Bandung: CV Media Sains Indonesia, 2022), 209.

ditentukan perusahaan seperti contohnya pelayanan yang baik terhadap nasabah prioritas. Akan tetapi terdapat beberapa konflik yang disebabkan oleh *reward* yang tidak berjalan dengan baik seperti ketidakadilan yang diberikan kepada karyawan tetap dan karyawan kontrak tetapi masih diberikan *reward* yang sama. Sementara itu *Punishment* yang diterapkan pada Bank Rakyat Indonesia diberikan untuk karyawan yang melakukan kesalahan atau tidak disiplin dalam bekerja. Seperti yang terjadi pada Bank Rakyat Indonesia yaitu karyawan *Account Officer* yang mana mereka sering mendapatkan *punishment* akibat dari pekerjaannya yang tidak sesuai dengan target selama satu bulan. Salah satu bentuk lain *Punishment* yang diberikan berupa teguran, pemutusan kontrak atau bahkan sampai pada pemutusan hubungan kerja (PHK).

Reward dan *Punishment* sangat penting dalam memotivasi serta meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan adanya *reward* dan *punishment* karyawan akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Semakin banyak karyawan yang memperoleh penghargaan atas tindakan baik atau keberhasilan dan prestasi yang dicapainya maka karyawan akan termotivasi dan akan lebih semangat lagi untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Begitu seterusnya semakin sering karyawan mendapatkan hukuman atau sanksi atas kesalahan yang dilakukannya maka karyawan akan lebih teliti dan memperbaiki kesalahannya agar tidak terulang lagi dan kinerja karyawan akan semakin membaik. Berdasarkan fenomena latar belakang tersebut penulis tertarik ingin membahas dan mengkaji secara ulang bagaimana pengaruh yang ditimbulkan dengan adanya Motivasi, pemberian

Reward dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia dengan judul “**Pengaruh Motivasi, Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember**”.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember?
2. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember?
3. Apakah pemberian *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember
2. Mengetahui pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

3. Mengetahui pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.
4. Menganalisis pengaruh motivasi pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan hasil berupa sumbangan pemikiran guna untuk menambah wawasan khususnya mengenai pengaruh Motivasi, Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti, dapat memberikan wawasan pengetahuan tentang adanya pengaruh motivasi pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan serta dapat berkontribusi bagi ilmu pengetahuan dibidang ekonomi khususnya perbankan.

b. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya serta sebagai literasi sekaligus sumbangan pemikiran bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

- c. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan literasi agar dapat bermanfaat terutama pada penelitian dibidang yang sama dan untuk rerensi penelitian selanjutnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian meliputi :

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian kesimpulannya. Pada bagian ini peneliti harus menentukan variabel secara jelas dan tegas. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independent (bebas) dan variabel dependent (variabel terikat).⁹

a. Variabel independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat¹⁰. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu X_1 motivasi, X_2 reward dan X_3 punishment.

b. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen atau terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas¹¹.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

⁹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D." (Bandung : Alfabeta, 2019), 67

¹⁰ Sugiyono, 39.

¹¹ Sugiyono, 39.

2. Indikator Variabel

a. Variabel independen (X_1)

Indikator variabel motivasi yaitu:

- 1) Kebutuhan Hidup
- 2) Semangat tinggi
- 3) Harapan dan cita-cita
- 4) Peningkatan kinerja/ prestasi kerja
- 5) Penghargaan dan pengakuan

Motivasi adalah suatu rangsangan, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapainya..¹²

Variabel Independen (X_2)

Indikator variabel *Reward* yaitu:

- 1) Pemberian Gaji
- 2) Pemberian Bonus dan intensif
- 3) Tunjangan Karyawan
- 4) Penghargaan
- 5) Pengembangan karir

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang bertujuan agar seseorang menjadi lebih

¹² Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Jakarta : Kencana, 2020), 110

giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang telah dicapainya¹³.

Variabel Independen (X_3)

Indikator variabel *Punishment* yaitu:

- 1) Tata tertib
- 2) Teguran berupa lisan dan tertulis
- 3) Larangan
- 4) Kedisiplinan
- 5) Penurunan dan pemotongan gaji

Punishment adalah hukuman atau sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan sistem *punishment* maka karyawan tidak akan berani melanggar peraturan ataupun melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya masing masing.¹⁴

b. Variabel dependen (Y)

Indikator variabel Kinerja Karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Pelaksanaan tugas
- 5) Tanggung jawab

¹³ Hera Wailati, "Pengaruh Reward, Punishment terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", *Jurnalve 2, no. 1* (April : 2018) : 46.

¹⁴ Hera Wailati, 146.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan suatu keharusan dimana dimana ia memerlukan upaya yang sungguh sungguh dengan menggerahkan segala kemampuannya untuk mencapai suatu tujuannya.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel.¹⁵ Definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.
2. Motivasi adalah suatu dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja pada Bank Rakyat Indonesia merupakan suatu kemauan dorongan yang timbul pada diri seorang karyawan. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja.

¹⁵ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember : IAIN Jember, 2019), 40.

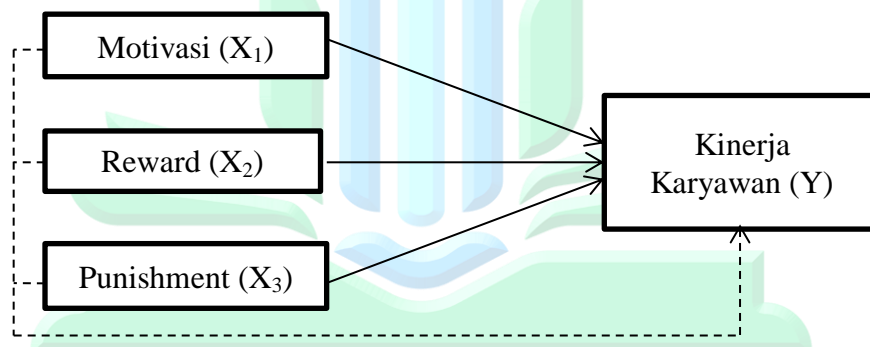
3. *Reward* adalah penghargaan dan hadiah yang diberikan kepada seseorang dengan tujuan agar seseorang tersebut lebih giat lagi usahanya. *Reward* pada Bank Rakyat Indonesia berupa insentif yang berkaitan dengan hal positif seperti bayaran yang lebih atas dasar untuk meningkatkan produktivitas para anggota dalam mencapai keunggulan yang kompetitif.
4. *Punishment* adalah sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang dalam bekerja tidak dapat mencapai target atau malas serta lalai dalam bekerja. Dengan adanya sanksi yang diberikan Dengan adanya sanksi yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia tersebut dapat diharapkan akan meningkatkan produktivitas kinerjanya dan tidak mengulangi kesalahan yang sama dalam bekerja.
5. Kinerja karyawan adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut oleh pemimpinnya berdasarkan perannya

G. Asumsi penelitian

Asumsi penelitian disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data dan juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat

perhatian penelitian¹⁶. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi motivasi, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan. Keempat variabel ini digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. *Reward* dan *punishment* merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan sehingga hal ini dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas maka perlu adanya kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: data diolah

Keterangan :

1. Garis lurus menunjukkan pengaruh secara parsial
2. Garis putus-putus menunjukkan pengaruh secara simultan

¹⁶ Tim penyusun IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember* (Jember: IAIN Jember, 2019), 41.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan bentuk pernyataan sementara terhadap hasil penelitian.

Hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y)

H_1 : Terdapat pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh *reward* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_2 : Terdapat pengaruh *reward* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh *punishment* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_3 : Terdapat pengaruh *punishment* (X_3) Terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_4 : Terdapat pengaruh motivasi (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berai tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga pada bab penutup. Sistematika pada penelitian ini yaitu :

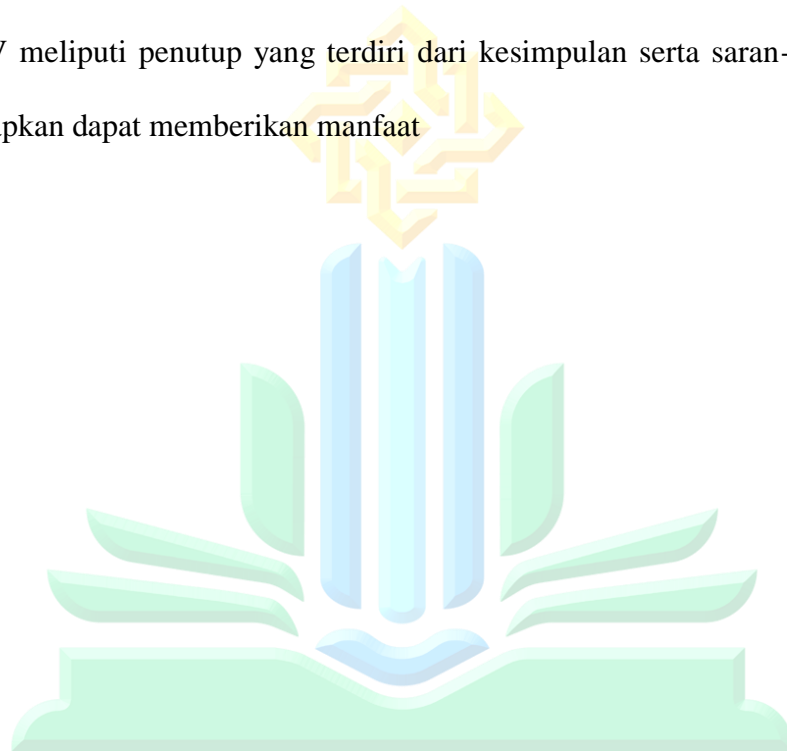
Bab I meliputi latar belakang masalah, Rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis dan sistematika pembahasan.

Bab II meliputi kajian kepustakaan yang terdiri dari penelitian terdahulu dan kajian teori

Bab III meliputi metode penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data dan analisis data

Bab IV meliputi penyajian data dan analisis yang terdiri dari gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V meliputi penutup yang terdiri dari kesimpulan serta saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya baik penelitian yang sudah dipublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut beberapa jenis penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu antara lain

1. Meylinda Apsari, (2021) Skripsi tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka raya 1” tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di bank syariah indonesia kc palangkaraya 1 dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank syariah indonesia kc palangkaraya 1.¹⁷
2. Rahmat Okta Riensyah, (2021) Skripsi tentang “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama” tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda maju dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan

¹⁷ Meylinda Apsari, “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Palangkaraya 1” (Skripsi, IAIN Palangkaraya, 2021), 1

bahwa reward dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju bersama.¹⁸

3. Santi Gustina, (2020) Skripsi tentang “Pengaruh Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan, (Studi kasus PT Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank syariah mandiri kantor cabang kota banda aceh dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menghasilkan bahwa komunikasi *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁹
4. Marigot Tua Hutabarat, (2021) Skripsi tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada dinas kepemudaan olahraga kebudayaan dan pariwisata kabupaten deli serdang)” tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kepemudaan dan pariwisata di deli serdang dengan menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.²⁰

¹⁸ Rahmat Oktariansyah, “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sabda Maju Pertama” , (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2021), 1.

¹⁹ 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),1.

²⁰ Marigot Tua Hutabarat, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada dinas kepemudaan olahraga kebudayaan dan pariwisata kabupaten deli serdang)”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021), 1.

5. Serat Acitya (2019) Jurnal tentang “*Reward dan Punishment* sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT dunia setia sandang asli IV Unggaran”. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode pengumpulan data primer dengan keusioner. Hasil dari penelitian ini menandakan sefara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.²¹
6. Dian Rustandi, (2020) Skripsi Tentang “Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Grand Aquila Hotel Bandung). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui *Reward dan Punishment* serta kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung. Metode yang digunakan yaitu menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Hasil dari penelitian ini yaitu *reward* yang dilakukan dalam Grand Aquila termasuk sedang, *Punishment* yang dilakukan termasuk tinggi dan Kinerja karyawan termasuk tinggi.²²
7. Greenomika, (2022) Jurnal tentang “anteseden Kinerja Karyawan: *Reward, Punishment* dan pengawasan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang menjadi anteseden kinerja karyawan dengan menggunakan metode metode penelitian kuantitatif regresi linear beganda.

²¹ Serat Acitya, “*Reward dan Punishment* sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT dunia setia sandang asli IV Unggaran”, Jurnal Ilmiah Untag Semarang, no. 1 (2019): 1

²² Dian Rustandi, “Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Grand Aquila Hotel Bandung)”, (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN-Indonesia Mandiri, 2020), 1

Hasil dari penelitian ini yaitu *reward*, *punishment* dan pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.²³

8. Ludfie Fery Wijaya, (2021) Jurnal tentang “sistem *Reward dan Punishment* sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja karyawan”. Tujuan penelitian ini yaitu ingin mengetahui sejauh mana pemicu kinerja karyawan dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *reward dan punishment* merupakan kedua hal yang dapat memicu dalam meningkatkan kinerja karyawan.²⁴
9. Muhammad Aldin Hamdani, (2023) Skripsi Tentang “Pengaruh Penggunaan *Reward* Terhadap Kepercayaan diri Peserta Didik Pada Mata Pelajaran IPS Di SMPN 1 Jelbuk Tahun Ajaran 2022/2023”. Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kepercayaan diri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepercayaan diri.²⁵
10. Rosa Lucina Agustin, (2022) “Skripsi tentang Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Merapi Utama Purnama Pekanbaru”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *reward dan punishment* terhadap kinerja karyawan.

²³ Greenomika, “anteseden Kinerja Karyawan: Reward, Punishment dan pengawasan, Jurnal Unususida, No 1 (Juni:2022):, 1.

²⁴ Ludfie Fery Wijaya “sistem Reward dan Punishment sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja karyawan, Jurnal Ilmu Komputer Ekonomi dan Manajemen, no 1 (2021): 1.

²⁵ Muhammad Aldin Hamdani, “Pengaruh Penggunaan *Reward* Terhadap Kepercayaan diri Peserta Didik Pada Mata Pelajaran IPS Di SMPN 1 Jelbuk Tahun Ajaran 2022/2023”, (Skripsi, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023), 1.

Penelitian ini memperoleh hasil *reward* dan *punishment* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.²⁶

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Meylinda Apsari, (2021) Skripsi tentang “Pengaruh <i>Reward dan Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka raya 1”	Meneliti tentang pemberian <i>reward dan Punishment</i> Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Objek penelitian berbeda Lokasi penelitian Materi yang di bahas Variabel independen berbeda
2	Rahmat Okta Riansyah, (2021) Skripsi tentang “Pengaruh <i>Reward dan Punishment</i> Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersa	Metode yang di gunakan metode kuantitatif	Variable independen berbeda
3	Santi Gustina, (2020) Skripsi tentang “Pengaruh Komunikasi, <i>Reward dan Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan, (Studi kasus PT Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh)”.	Sama sama meneliti tentang pengaruh <i>reward dan punishment</i>	variable independen berbeda variable independen berbeda materi yang di gunakan berbeda
4	Marigot Tua Hutabarat, (2021) Skripsi tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada dinas kepemudaan olahraga kebudayaan dan pariwisata kabupaten deli serdang)”	sama meneliti tentang pengaruh motivasi	variable independen berbeda
5	Serat Acitya (2019) Jurnal tentang “ <i>Reward dan Punishment</i> sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT dunia setia sandang asli IV Unggaran”.	sama-sama membahas teori <i>Reward dan Punishment</i> menggunakan metode kuantitatif	variabel independen berbeda objek yang diteliti berbeda
6	Dian Rustandi, (2020) Skripsi Tentang “Pengaruh <i>Reward dan Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada	Memiliki kesamaan pada variabel <i>Reward dan Punishment</i>	Memiliki perbedaan pada Metode Penelitian yang digunakan

²⁶ Rosa Lucina Agustin, “Pengaruh *Reward dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Merapi Utama Purnama Pekanbaru”. (Skripsi, Universitas Islam Riau pekanbaru, 2022), 1

	Grand Aquila Hotel Bandung).		
7	Greenomika, (2022) Jurnal tentang “anteseden Kinerja Karyawan: <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> dan pengawasan”.	<i>reward</i> , <i>punishment</i> dan kinerja	Pada metode penelitian
8	Ludfie Fery Wijaya, (2021) Jurnal tentang “sistem Reward dan Punishment sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja karyawan”.	Kesamaan variabel reward dan punishment	Objek penelitian dan teori penelitian yang digunakan
9	Muhammad Aldin Hamdani, (2023) Skripsi Tentang “Pengaruh Penggunaan <i>Reward</i> Terhadap Kepercayaan diri Peserta Didik Pada Mata Pelajaran IPS Di SMPN 1 Jelbuk Tahun Ajaran 2022/2023”.	Kesamaan pada variabel <i>Reward</i>	Objek Penelitian dan Metode yang digunakan berbeda
10	Rosa Lucina Agustin, (2022) “Skripsi tentang Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Merapi Utama Purnama Pekanbaru”.	Kesamaan pada variabel <i>reward</i> dan <i>Punishment</i>	Objek penelitian berbeda

Sumber data: diolah

Dari hasil penjabaran penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Studi terdahulu menggambarkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini meneruskan kajian tentang Motivasi pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Mengingat perkembangan selalu berubah dan berkembang semakin cepat maka penelitian ini berusaha untuk memberikan penjelasan yang lebih detail dan mendalam tentang pengaruh motivasi pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan khususnya pada lembaga perbankan salah satunya Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.²⁷

Peran sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja karena sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Dalam hal ini berkaitan erat kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Kinerja sangat menentukan maju mundurnya perkembangan suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini sumber daya manusia dituntut untuk

²⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Kencana,2020), 5-6

memenuhi kriteria dan ketentuan dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan. Kedudukan istimewa sumber daya ini harus seimbang dengan sumber daya keunggulan saing lainnya yang kini semakin berkurang kemampuannya seperti teknologi.²⁸

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi merupakan sebuah kata yang berasal dari Bahasa Latin *Movere* yang memiliki arti gerak atau dorongan untuk bergerak atau yang menggerakkan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku seseorang. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, pendukung, keinginan dan sesuatu hal yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang lebih optimal.²⁹

Motivasi daya perangsang atau daya pendorong yang dapat mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja juga karena perbedaan waktu dan tempat. Oleh karenanya dalam memberikan motivasi

²⁸ Egy Sutrisno, 19.

²⁹ Raja Maluli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2020), 57

kepada karyawan haruslah diselidiki daya perangsang mana yang ampuh untuk diterapkan.³⁰

b. Tujuan dan manfaat motivasi

Tujuan motivasi kepada karyawan yaitu untuk mengubah atau memperbaiki perilaku karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.³¹

1) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk lebih mengembangkan lagi produktivitas kinerjanya sehingga karyawan dapat memberikan keberhasilan atau prestasi kerja yang optimal dan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada sebuah perusahaan.

2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan menjadi lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga karyawan akan termotivasi dan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang maksimal.

3) Mempertahankan kestrabilan karyawan perusahaan

Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka dapat mempertahankan kestabilan karyawan yang memiliki potensi baik karena adanya kinerja yang semakin meningkat.

³⁰ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 2002), 147

³¹ Cipta Pramana dkk, "*Dasar Ilmu Manajemen*" (Bandung : CV. Media Sains Indonesia, 2021), 180.

4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Jika motivasi kerja karyawan meningkat maka karyawan akan disiplin dalam bekerja, karyawan akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku dan karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya dengan baik.

5) Meningkatkan loyalitas, keaktifan dan partisipasi karyawan

Dengan adanya motivasi kerja karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dalam bekerja sekaligus akan lebih meningkatkan kreatifitas dan partisipasinya terhadap perusahaan.

6) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dengan tugas-tugasnya

Adanya motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga dapat menimbulkan rasa tanggung jawab akan tugas-tugasnya dan karyawan akan lebih tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan jumlah pendapatan hasil dari bekerjanya akan semakin meningkat dengan demikian kebutuhan karyawan akan terpenuhi.

8) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

Adanya motivasi kerja karyawan akan menggunakan alat dan bahan baku dengan baik efektif dan efisien. Karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya dengan adanya teknologi yang mendukung sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan cepat dan sesuai dengan target perusahaan.

9) Mengefektifkan pengadaan karyawan

Motivasi kerja yang baik dapat mengefektifkan pengadaan karyawan dengan cara menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang tepat dan sesuai dengan kemampuannya.

10) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat, begitu juga sebaliknya loyalitas perusahaan akan lebih baik terhadap karyawan.

c. Macam-macam bentuk motivasi

Motivasi diklasifikasikan sebagai berikut:

1) Motivasi *Intrinsik*

Motivasi *intrinsik* adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat dari makna pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan artian lain motivasi bersumber dari sesuatu yang sedang

dikerjakan. Baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau memungkinkan mencapai tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa yang akan datang. Misalnya seorang pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mewujudkan realisasi dirinya sekaligus motivasi diri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan lain sebagainya.

2) Motivasi *Ekstrinsik*

Motivasi *Ekstrinsik* adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar atau diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal atau yang biasa disebut dengan pendorong pekerja dari orang lain

Motivasi *ekstrinsik* adalah motif motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh seorang karyawan bekerja dengan dedikasi tinggi karena adanya upah/gaji yang tinggi dari perusahaan, jabatan/posisi yang besar, keterikatan kontrak dengan perusahaan dan lain-lain.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi motivasi berasal dari dalam diri itu sendiri antara lain:³²

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap individu didunia ini. Untuk mempertahankan hidupnya seorang tersebut akan bekerja dengan semangat yang tinggi guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda atau sesuatu lainnya mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Keinginan seseorang akan hal yang diimpikan dapat memiliki akan mendorong seseorang untuk bekerja. Karena dengan bekerja semua keinginan yang diharapkan akan dapat terwujud sesuai dengan hasil yang diperoleh dalam bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan atas prestasi

Keinginan untuk memperoleh penghargaan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan guna memperoleh prestasi yang lebih tinggi. Dengan demikian penghargaan atas pencapaian merupakan motivasi yang sangat berpengaruh terhadap kepercayaan diri seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Kencana,2020), 118.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan menjadi salah satu faktor seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu hal misalnya adanya penghargaan terhadap keberhasilan atau prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak dan lain sebagainya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal motivasi biasanya berasal dari luar seperti kondisi lingkungan kerja, peraturan perusahaan yang freksibel, jaminan kerja dari perusahaan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik dan lain sebagainya.

e. Indikator Motivasi

Indikator motivasi adalah sebagai berikut:³³

- 1) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang bersumber dari unsur kehidupan yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan, fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja
- 3) Kebutuhan hubungan Sosial yaitu kebutuhan yang diterima dalam kondisi sosial kelompok pekerjaan.
- 4) Kebutuhan pengakuan diri yaitu kebutuhan untuk dihargai, dihormati dan dihargai orang lain.

³³ Edy Sutrisno, 124.

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu aktualisasi diri untuk pengembangan potensi yang ada didalam diri dengan optimal.

3. Reward

a. Pengertian *Reward*

Reward Didalam Kamus Bahasa Inggris diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Pengertian *reward* secara umum biasa diartikan sebagai hadiah yang diberikan atau didapatkan dengan mudah. *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi/perusahaan. *Reward* dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti pemberian uang, pemberian material dan fasilitas dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.³⁴

Pada prinsipnya pemberian *reward* merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka³⁵

³⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2020), 183.

³⁵ Edy Sutrisno, 182

b. Tujuan *Reward*

Bagi perusahaan pemberian *reward* kepada karyawan memiliki beberapa tujuan yaitu:³⁶

1) Kepuasan Kerja dengan Balas jasa

Dengan adanya *reward* ini karyawan akan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja atas pemberian dari perusahaan.

2) Bekerja sama

Adanya pemberian *reward* kepada karyawan akan terjalin ikatan kerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawannya dan akan membangun loyalitas yang tinggi antara perusahaan dan karyawan.

3) Pemberian Efektif

Dengan adanya *reward* yang diberikan kepada karyawan pengadaan karyawan yang profesional untuk perusahaan akan lebih mudah sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri.

4) Motivasi

Dengan adanya *reward* karyawan akan termotivasi dan akan meningkatkan kinerjanya untuk kearah yang lebih baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

³⁶ Harini Fajar Ningrum dkk, *Perilaku Organisasi, dari konsep, teori menuju aplikasi* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 199

5) Stabilitas Karyawan

Dengan adanya pemberian reward kepada karyawan maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena pergantian karyawan relatif kecil.

6) Disiplin kerja

Dengan adanya reward yang diberikan kepada karyawan. Karyawan akan disiplin dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan adanya pemberian reward yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

8) Pengaruh pemerintah

Dengan adanya program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat ditangani.

c. **Macam-macam Bentuk Reward**

Reward dikategorikan menjadi dua yaitu *Reward Intrinsik* dan *Reward Ekstrinsik*. *Reward Intrinsik* adalah sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut misalnya pencapaian, kepuasan, penyelesaian dan pertumbuhan pribadi. Sementara itu *reward Ekstrinsik* adalah *Reward* yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan tinggi atas

pencapaian yang telah seorang karyawan capai misalnya gaji, upah, tunjangan dan lain sebagainya.

Macam-macam bentuk *reward* yaitu:³⁷

1) *Reward Finansial*

Reward Finansial adalah suatu alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan sebagai imbalan yang telah diperlehnya. Berikut beberapa *Reward Finansial* yaitu Gaji, Upah, Intensif, Kompensasi.

2) *Reward Non Finansial*

Reward Non Finansial adalah pemberian penghargaan yang bukan berbentuk barang atau uang melainkan bentuk ucapan terimakasih, pujian. Sebuah ucapan terimakasih ini memberikan arti dan manfaat yang sangat luar biasa. Pekerjaan yang termotivasi dengan adanya ucapan terimakasih oleh seorang atasan dalam

perusahaan dapat menjadi sumber inspirasi kedisiplinan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan mengharapkan agar *reward* yang diberikan memperoleh imbalan kerja yang lebih besar dari karyawannya.

³⁷ Ludfy Ferry Wijaya, "Sistem Reward dan Punishmant Sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)* 1, no.2 (2021): 5.

d. Indikator *Reward*

Ada beberapa indikator *Reward* yaitu:

- 1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi karyawan dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran harian, mingguan bulanan bahkan tahunan yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan kesepakatan antar perusahaan dan karyawannya.
- 2) Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.³⁸
- 3) Pujian adalah pernyataan atau penghargaan yang tulus akan kebaikan atau keunggulan orang lain. Dengan adanya pujian ini karyawan akan merasa termotivasi dan akan lebih meningkatkan kinerja yang lebih baik.³⁹
- 4) Cuti adalah hak pekerja yang berarti pembebasan dari semua kewajiban yang berkenaan dengan tanggung jawab pekerjaannya sesuai kesepakatan dengan pihak perusahaan.⁴⁰

³⁸ Joko Pramono, *Otomatisasi tata Kelola Kepegawaian* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017-2019), 15.

³⁹ Ismail Husmayadi dan Nandang R Pamungkas, *Terampil dan Cerdas berbahasa Indonesia* (Bandung : Grafindo Media Pratama, 2006), 41.

⁴⁰ Angga Pratama, *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk pemerintahan dari teori ke praktek* (Bandung: Penerbit Widina, 2022), 236

5) Tunjangan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Tunjangan biasanya diberikan apabila terjadi sesuatu dikemudian hari misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan masa tua dan lain sebagainya.

4. Punishment

a. Pengertian *Punishment*

Punishment dalam kamus besar Bahasa Indonesia hukuman adalah siksa dan sebagainya yang diberikan kepada seseorang yang melanggar undang-undang dan sebagainya. *Punishment* adalah hukuman dan sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. *Punishment* adalah sebuah cara untuk mendisiplinkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan peraturan perusahaan. Ketika menjalankan perusahaan diperlukan sebuah aturan dan sanksi yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja karyawan kepada perusahaan dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum perusahaan tidak berjalan dengan sempurna maka akan terjadi permasalahan kepentingan baik individu maupun kelompok didalam sebuah perusahaan.

Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap sanksi yang diberikan atas kesalahan yang dilakukan maka disana ada mekanisme yang harus diperhatikan. Adapun mekanisme umum bentuk pemberian *Punishment* sebagai berikut : 1) pemberian *punishment* langsung

berpengaruh pada finansial/ reward karyawan tersebut seperti pemotongan atau perhentian gaji, tunjangan, bonus dan lainnya, 2) pemberian *punishment* tidak langsung berpengaruh pada finansial/reward tersebut namun membawa dampak psikologis karyawan secara nyata. *Punishment* tidak diberikan kepada karyawan tanpa alasan yang jelas dan semuanya harus bersifat objektif serta lepas dari sudut pandang subjektif.⁴¹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Punishment* adalah ancaman hukuman yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melakukan pelanggaran serta memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku. Adanya *Punishment* ini didalam sebuah perusahaan sangatlah penting dikarenakan *Punishment* akan membentuk karyawan menjadi lebih disiplin dan lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Tujuan *Punishment*

Punishment merupakan cara yang dilakukan perusahaan untuk mendisiplinkan karyawannya. Tujuan *punishment* bermacam-macam.

Salah satunya adalah tujuan pemberian *punishment* sebagai berikut :

- 1) Sebagai pembalasan hukum *Punishment* diberikan sebagai pembalasan terhadap kelalaian dan pelanggaran yang telah dilakukan oleh seseorang (karyawan).

⁴¹ Harini Fajar Ningrum dkk, *Perilaku Organisasi, dari konsep, teori menuju aplikasi* (Bandung : Media Sains Indonesia, 2022), 199.

- 2) Sebagai perbaikan hukuman, *Punishment* diberikan untuk membasmi kejahatan untuk memperbaiki si pelanggar agar tidak berbuat kesalahan lagi.
- 3) Sebagai perlindungan hukuman, *Punishment* diberikan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang tidak wajar. Dengan adanya hukuman ini masyarakat dapat dilindungi dari kejahatan-kejahatan yang telah dilakukan oleh pelanggar.
- 4) Sebagai ganti rugi hukuman, *punishment* diberikan untuk mengganti kerugian-kerugian yang telah diderita perusahaan akibat dari kejahatan-kejahatan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan
- 5) Sebagai menakut-nakuti, *Punishment* diberikan untuk menimbulkan perasaan takut kepada sipelanggar akibat perbuatannya yang melakukan kesalahan atau melanggar peraturan.

c. Macam-macam bentuk *Punishment*

Macam-macam bentuk *punishment* adalah sebagai berikut.⁴²

1) Punishment *Preventif*

Punishment preventif adalah punishment yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan sampai terjadi kesalahan dan pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah sebelum adanya kejadian pelanggaran. Dalam arti lain *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari

⁴² Akhmal Mundiri dan Jailani, *Kepemimpinan dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam konsep dan implementasi*, (Pamekasan: Duta Media, 2019), 64.

punishment preventif tersebut adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat dan mengganggu kelancaran perusahaan agar bisa dihindari. Berikut ini beberapa contoh *punishment preventif* yaitu :

- a) Tata tertib adalah peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Tata tertib perusahaan biasanya sudah ada dari awal kesepakatan antara karyawan dan perusahaan sehingga hal ini harus diperhatikan oleh karyawan.
- b) Anjuran dan perintah adalah sesuatu hal yang harus dilakukan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- c) Larangan adalah suatu hal yang tidak boleh dilakukan atau dilaksanakan oleh karyawan. Larangan apabila dilanggar karyawan akan mendapatkan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya.
- d) Paksaan adalah suatu perilaku secara spontan dengan adanya ancaman, intimidasi maupun imbalan. Paksaan bersifat memaksa dan tidak bisa dilakukan penolakan.
- e) Disiplin adalah sesuatu perasaan atau tindakan taat dan patuh akan aturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan dan dipercaya sebagai tanggung jawabnya.

2) Punishment Represif

Punishment Represif yaitu *punishment* yang dilakukan pada saat terjadi pelanggaran. Jadi *punishment represif* adalah dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. Adapun yang termasuk kedalam bentuk *punishment represif* yaitu :

- a) Hukuman ringan, biasanya berbentuk teguran secara lisan kepada karyawan yang melakukan kesalahan, teguran tertulis dan juga pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman ringan biasanya juga berbentuk peringatan dan arahan kepada karyawan untuk lebih memperbaiki kesalahannya.
- b) Hukuman sedang, biasanya berbentuk penundaan kenaikan gaji, pemotongan gaji terhadap karyawan yang melakukan kesalahan sesuai dengan peraturan perusahaan yang ada dan juga penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- c) Hukuman berat, biasanya berbentuk penurunan pangkat kepada karyawan yang melakukan kesalahan bahkan pemberhentian dan pemutusan kerja apabila karyawan terus melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Hukuman berat bisa terjadi sampai pada pemutusan hubungan kerja atau PHK.

d. Indikator *Punishment*

Indikator *punishment* pada penelitian ini yaitu:

- 1) Usaha meminimalisir kesalahan yang terjadi

Didalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat pada saat bekerja

- 2) Adanya hukuman yang lebih berat

Hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan membuat karyawan takut dalam melakukan kesalahan tetapi jika karyawan melakukan kesalahan yang sama maka perusahaan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

- 3) Hukuman yang diberikan dengan adanya kejelasan

Hukuman yang diberikan kepada karyawan hendaknya harus jelas dan karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan dan apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang berat.

- 4) Hukuman segera diberikan setelah bukti adanya penyimpangan

Hukuman atau punishment seharusnya segera diberikan kepada karyawan apabila telah ditemukan adanya bukti penyimpangan dengan melakukan pengawasan. Agar hukuman dan sanksi segera diberikan dan tidak akan berlarut apabila terjadi kesalahan yang menyimpang dalam bekerja.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job Performance atau actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya).⁴³

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan Potensi dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Secara sederhana Nawawi mendefinisikan kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari seorang karyawan selama ia bekerja untuk perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik harus diperhatikan beberapa faktor kinerja. Kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, prestasi keahlian dan peran tugas. Dengan demikian kinerja pada situasi tertentu dapat dipandang sebagai hasil dari interrelationship antara usaha, kemampuan dan persepsi peran.

⁴³ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat NA, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 1.

Usaha yang dihasilkan dari adanya motivasi mengacu pada sejumlah potensi yang diberikan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Kemampuan adalah karakteristik individual yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Memiliki seorang karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya insani yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong capaian kemajuan yang pesat.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.⁴⁴

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Faktor kemampuan (*Ability*)

Kemampuan kerja merupakan potensi yang ada didalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. apabila seorang karyawan memiliki

kemauan dan potensi yang tinggi maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik. Begitu sebaliknya apabila kemampuan seorang karyawan kecil maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

2) Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap positif pendorong karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya.

⁴⁴ Usfandi Haryaka, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja dosen* (Banyumas: CV Amerta Media, 2021), 18.

Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.⁴⁵

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kinerja yang digunakan untuk mengetahui perkembangan upaya Dalam mencapai hasil kerja dan hasil kerja yang dicapai. Indikator karyawan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dengan lima indikator yaitu:

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan kata lain kuantitas adalah seberapa waktu seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tarjet yang telah ditentukan oleh perusahaan.

⁴⁵ Anggun S, *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Penyelenggara Pelayanan Administrasi Terpadu di Kecamatan Paten* (Guepedia, 2021), 76.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada ketentuan waktu yang telah ditentukan dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat efektif penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan arti menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah kepribadian seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan kegiatan kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai keterikatan kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.⁴⁶

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁴⁶ Desi kristansi dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagi produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 37.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Pendekatan penelitian berisikan uraian tentang pendekatan penelitian yang dipilih, yaitu pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena pada nantinya hasil dari proses penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik untuk menunjukkan pengaruh dari Motivasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.⁴⁷ Sementara jenis penelitiannya adalah penelitian *Survey*. Penelitian *Survey* merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan sesuai dengan indikator penelitian. Dalam pelaksanaan *survey* kondisi penelitian tidak dimanipulasi oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan peneliti.⁴⁸

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan suatu objek ataupun gejala yang akan menjadi pusat untuk diteliti.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&d* (Bandung:Alfabeta, 2019), 16

⁴⁸ Adhi Kusumastuti dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020), 4.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember yang berjumlah 160 karyawan.⁴⁹

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang hendak diteliti dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.⁵⁰ Adapun sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Jumlah karyawan di Bank Raykat Indonesia Kantor Cabang Jember Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu dengan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. seperti yang dijelaskan oleh *Suharsimi arikunto* apabila objek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya. Dan apabila objek lebih dari 100 diambil antara 15%-25%. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 25% dari populasi yang diperoleh sejumlah 40 sampel.⁵¹

C. Teknik dan instrumen pengumpulan data

1. Teknik pengumpulan data

Pada bagian ini menjelaskan bagaimana peneliti akan melakukan pengumpulan data serta menjelaskan sarana atau alat yang digunakan dalam metode pengumpulan data. Penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu:

⁴⁹ Observasi, 02 November 2022.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&d* (Bandung:Alfabeta, 2019), 16

⁵¹ Firdaus M.M, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*", (Riau:DOLPUS, 2021), 18.

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang terusun dari berbagai proses biologis dan psikologis dengan mengamati keadaan disekitar. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.⁵²

b. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencari informasi terkait penelitian yang akan diteliti. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan di Bank Rakyat Indonesia.

c. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵³ Daftar pertanyaan (kuesioner) merupakan alat bantu yang sangat penting dalam kegiatan riset. Dalam penelitian ini yang dilakukan peneliti adalah membuat pertanyaan dan pernyataan yang akan diberikan atau disebarkan kepada sampel penelitian yaitu karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

⁵² Firdaus M.M, 145.

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2019), 199

2. Instrumen penelitian

Menurut Sugiono instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melihat dan mengukur suatu fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti.⁵⁴ Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner/ angket. Pemberian skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Skala Likert (1,2,3,4,5). Menurut Sugiyono jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor misalnya sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala nilai

Jawaban	Skala nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Kumpulan studi terdahulu yang diolah

3. Uji Instrumen Data

Untuk menghasilkan data yang benar maka instrumen yang hendak dilakukan harus memenuhi standart validitas dan reliabilitas instrumen.

a. Uji validitas

Untuk mengetahui kevalidan data dari hasil kuesioner yang telah disebar peneliti perlu melakukan uji validitas terhadap butir butir

⁵⁴ Sugiyono,156.

instrumen pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner. Uji validitas bisa dihitung dengan menggunakan korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika r hitung $>$ r tabel yang (uji 1 sisi dengan signifikan 0,05 atau 5%) maka pertanyaan dinyatakan valid/akurat.

Jika r hitung $<$ r tabel yang (uji 1 sisi dengan signifikan 0,05 atau 5%) maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.⁵⁵

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat keseluruhan pertanyaan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan akan menghasilkan data yang sama. dengan menggunakan uji *Cronback Alpha*. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:⁵⁶

Jika hasil *Cronback Alpha* $>$ 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel atau konsisten.

Jika hasil *Cronback Alpha* $<$ 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

D. Analisis data

Analisis data merupakan bagian yang menguraikan jenis analisis statistik yang akan digunakan penelitian. Pada penelitian ini menggunakan jenis

⁵⁵ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 88.

⁵⁶ Tim Penyusun, *Model Praktikum Metode Riset untuk Bisnis dan Manajemen*, (Universitas Widyatama). 115.

analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Sementara analisis statistik inferensial merupakan analisis lanjutan setelah analisis deskriptif dilakukan untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk populasi⁵⁷. SPSS 29 digunakan dalam menghitung hasil penelitian ini dan data penelitian akan diuji terlebih dahulu Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi linear berganda.

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten, berikut macam-macam asumsi klasik:

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model

regresi datanya berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* dengan

ketentuan sebagai berikut:⁵⁸

Nilai signifikan $< 0,05$ maka ditarik kesimpulan bahwa data tidak berdistribusi normal

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Penerbit Alfabeta, 2019), 207.

⁵⁸ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS* (Ponorogo : CV. Wade Group, 2016)., 83.

Nilai signifikan $> 0,05$ maka ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel.

⁵⁹Dengan nilai VIP diantaranya :

H0 diterima jika $r^2 = \text{VIP} > \text{nilai } 10,00$ maka kesimpulan yang diambil terjadi multikolinieritas.

H1 diterima jika $r^2 = \text{VIP} < \text{Nilai } 10,00$ maka kesimpulan yang diambil tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain.⁶⁰

Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Jika ada pola berbentuk seperti titik yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas bawah 0 pada sumbu y maka terjadi heteroskedastisitas.

⁵⁹ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 119-123.

⁶⁰ Ce Gunawan, 128-134.

d. Analisis Regresi Linear berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh satu atau lebih variabel bebas (X) terhadap satu variabel tak bebas (Y). Persamaannya sebagai berikut:⁶¹

$$Y = a + b_1 \text{ Motivasi} + b_2 \text{ Reward} + b_3 \text{ Punishment} + b_n X_n$$

Dimana

Y = Variabel terikat

X₁, X₂, X₃, X_n = Variabel bebas pertama, kedua, ketiga, ke....n

a, b₁, b₂, b₃ = Konstanta.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat dengan drajat ke-absahan 5%. Dengan ketentuan sebagai berikut.⁶²

Apabila T hitung > T tabel atau sig < 0,05 maka : H₀ ditolak H_a

diterima. Apabila T hitung < T tabel atau sig > 0,05 maka : H₀ diterima, H_a ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas atau independent terhadap variabel terikat atau depeden. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara

⁶¹ Ce Gunawan, 170.

⁶² Ce Gunawan, 171.

simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel devenden secara signifikan. Dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai sig F < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Jika sig F > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya semua variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Determinasi (R^2)

Menurut sieregar koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang di berikan oleh sebuah atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.⁶³

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai 1 jika ($0 < r^2 < 1$). Jika nilai mendekati 1 artinya variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai R^2 kecil menandakan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

⁶³ Ce Gunawan, 160

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Gambaran Kinerja Karyawan

Bank Rakyat Indonesia atau yang biasa disebut dengan BRI adalah salah satu bank milik pemerintah terbesar di Jember. Bank Rakyat Indonesia yang dalam melakukan kegiatannya dengan mengutamakan pelayanan nasabah kepada segmen mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat. Dunia perbankan sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan tinggi untuk pengembangan suatu perusahaan sehingga dalam melakukan kegiatan pelayanannya bank dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuannya.

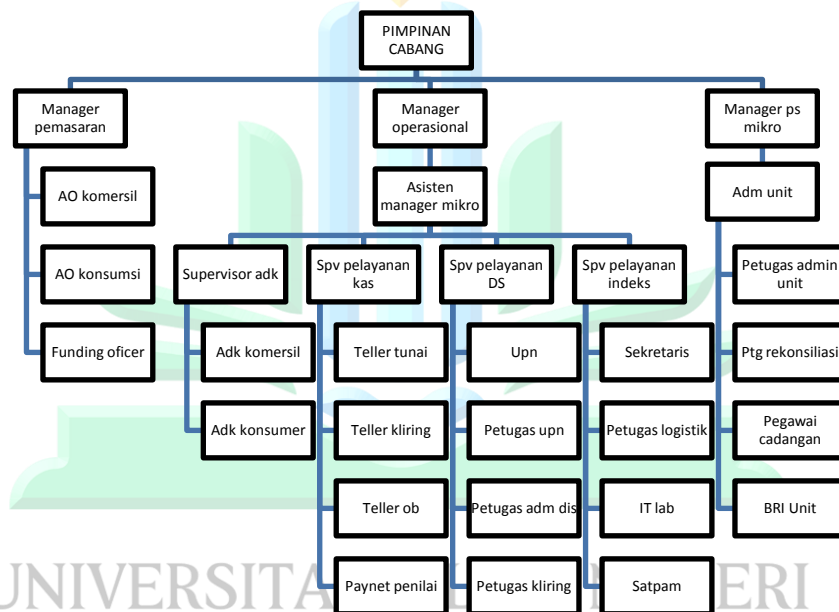
Setiap karyawan Bank Rakyat Indonesia adalah Insan Brilian (Insan BRI dengan nilai) yang menjunjung amanah, kompeten, royal, harmonis, adaptif, kolaboratif hal ini sangat berhubungan erat atas kinerja karyawan disetiap individu karyawan. Bekerja di Bank Rakyat Indonesia yang menyenangkan, kreatif dan dinamis. Tidak banyak perusahaan yang dapat memberikan jenjang karir yang memotivasi dengan lingkungan kerja yang suportif, unik dan beragam serta mengapresiasi kontribusi yang telah diberikan dengan kompensasi dan benefit diatas rata-rata industri. Dalam hal ini reward dan Punishment tetap diterapkan di Bank Rakyat Indonesia mengingat bahwa hal inilah yang mampu memotivasi karyawan dalam meingkatkan kinerjanya dikarenakan kinerja karyawan tergantung

bagaimana potensi diri dan perlakuan perusahaan terhadap karyawannya. Sehingga didalam menjalankan kegiatan perusahaan akan berdampak pada kemajuan perusahaan kearah yang lebih baik.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Bank Rakyat Indonesia yaitu :

Gambar 4.1
Gambar Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember



B. Penyajian Data

1. Uji Validitas Data

Uji Validitas yang dilakukan peneliti yaitu dengan menggunakan SPSS versi 29 dengan membandingkan R tabel dan R hitung dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,49	0,32	Valid
X1.2	0,90	0,32	Valid
X1.3	0,82	0,32	Valid
X1.4	0,79	0,32	Valid
X1.5	0,61	0,32	Valid
X1.6	0,82	0,32	Valid
X1.7	0,43	0,32	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2023

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Reward

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,98	0,32	Valid
X2.2	0,98	0,32	Valid
X2.3	0,98	0,32	Valid
X2.4	0,98	0,32	Valid
X2.5	0,97	0,32	Valid
X2.6	0,97	0,32	Valid
X2.7	0,91	0,32	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29, 2023

Tabel 4.3
Hasil uji Validitas Variabel Punishment

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,66	0,32	Valid
X3.2	0,72	0,32	Valid
X3.3	0,75	0,32	Valid
X3.4	0,63	0,32	Valid
X3.5	0,51	0,32	Valid

X3.6	0,82	0,32	Valid
X3.7	0,43	0,32	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29, 2023

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,63	0,32	Valid
Y.2	0,83	0,32	Valid
Y.3	0,74	0,32	Valid
Y.4	0,73	0,32	Valid
Y.5	0,67	0,32	Valid
Y.6	0,77	0,32	Valid
Y.7	0,81	0,32	Valid
Y.8	0,74	0,32	Valid
Y.9	0,32	0,32	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS,2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai R hitung > 3,20 sehingga semua variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat keseruhan pertanyaan. Uji reliabilitas yang digunakan yaitu dengan Uji *Cronbach Alpha* kriteria sebagai berikut :

Jika hasil *Cronbach Alpha* > 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel atau konsisten. Begitu sebaliknya apabila hasil *Cronbach Alpha* < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Berikut ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,81	Reliabel

Reward (X_2)	0,99	Reliabel
Punishment (X_3)	0,69	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,86	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 29,2023

Dari tabel diatas nilai *alpha* yang dihasilkan untuk *Cronbach Alpha* > 0,60. Sehingga semua variabel dinyatakan reliabel

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak dan spesifik pada suatu populasi. Dalam pengujian ini dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (sig > 0,05).⁶⁴

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig.(2-Tailed)^c</i>	.200 ^d
--	-------------------

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov-smirnov* adalah sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut berdistribusi Normal.

⁶⁴ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 109-114.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan VIF atau Varians Inflation Factor yang dibantu aplikasi SPSS Versi 29. Uji Multikolinearitas digunakan untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas dengan ketentuan jika nilai r square = $VIF > \text{Nilai } 10,00$ terjadi multikoleniaritas, selanjutnya apabila r square = $VIF < \text{Nilai } 10,00$ maka tidak terjadi Multikolinearitas.⁶⁵

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Coefficiens	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X_1)	.788	1,268
Reward (X_2)	.903	1,108
Punishment (X_3)	.767	1,303

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29, 2023

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas menunjukkan bahwa setiap variabel Independen X_1 Sebesar 1,268 X_2 sebesar 1,108 dan X_3 sebesar 1,303 memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

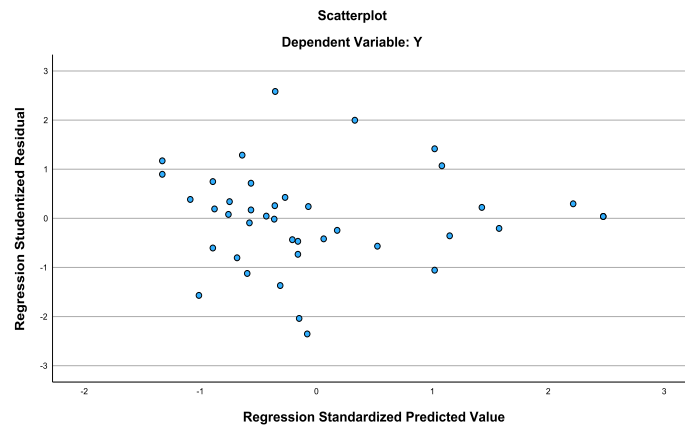
Dasar analisis heterosdedastisitas adalah sebagai berikut:

Jika ada pola tertentu seperti titik yang membentuk pola yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

⁶⁵ Billy Nugraha, "Pengembangan Uji Statistik Implementasi metode Regresi Linear Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik, (Cv Pradina Pustaka Grup, 2021), 29.

Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas bawah 0 pada sumbu y maka terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Uji heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29, 2023

Berdasarkan gambar diatas bahwa persebaran titik-titik tersebar mencair atau tidak berbentuk. Artinya data penelitian homogen dan terhindar dari heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji besarnya pengaruh Motivasi (X_1), Reward (X_2), Punishment (X_3) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Hasil uji Regresi Linear Berganda

	B	T	Sig
Constant	5,223		
Motivasi	.415	.788	1.268
Reward	.149	.903	1.108
Pinishment	.568	.767	1.303

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dihasilkan persamaan lienar sebagai berikut:

$$Y = 5,223 + 0,415 \text{ Motivasi} + 0,149 \text{ Reward} + 0,568 \text{ Punishment} + e$$

Dari persamaan diatas dapat menghasilkan

- a. Hasil regresi menunjukkan konstanta sebesar 5,223 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh motivasi, reward dan punishment adalah positif
- b. Motivasi sebesar 0,415 yang berarti jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,415
- c. *Reward* sebesar 0,149 yang berarti jika *reward* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,149
- d. *Punishment* sebesar 0,568 yang berarti jika *punishment* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,568

3. Uji hipotesis

a. Uji signifikansi parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan: Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Dan Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a

ditolak. Nilai t tabel dapat diperoleh dari rumus $df = n - k = 40 - 4 = 36$.

⁶⁶Maka didapat nilai t sebesar 2,0280.

Tabel 4.9
Hasil uji signifikan (Uji T)

	T	Sig
Motivasi	2.431	.020
Reward	2.214	.033
Punishment	2.073	0.45

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29, 2023

1) Hipotesis Variabel Motivasi (X_1)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,431 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 2,028. T tabel diperoleh dari tabel distribusi t dan hasil perhitungan Df. Berdasarkan hal tersebut bahwa nilai t hitung sebesar $2,431 > t$ tabel sebesar 2,028 yang menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. H_a sendiri merupakan hipotesis alternatif yang menandakan bahwa variabel Motivasi Berpengaruh

Terhadap kinerja Karyawan.

Dari hasil diatas juga menunjukkan signifikansi 0,02 maka dapat disimpulkan nilai sig $0,02 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

⁶⁶ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 171.

Hasil tersebut berdasarkan pada uji SPSS versi 29 sehingga terbukti keasliannya dengan menguji data primer yang telah diperoleh oleh peneliti selama melakukan penelitian.

2) Hipotesis variabel *Reward* (X_2)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel *Reward* sebesar 2,214 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 2,028 dan hal ini menunjukkan bahwa t hitung $2,214 >$ dari t tabel 2,028 yang menandakan bahwa hipotesis H_a diterima sehingga *Reward* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember

Berdasarkan hasil hitung tersebut juga ditemukan nilai signifikansi 0,03 maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig $0,03 <$ 0,05 sehingga H_a diterima, artinya *Reward* (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Hipotesis variabel *Punishment* (X_3)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel *Punishment* sebesar 2,073 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 2,028. Sehingga dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa t hitung $2,073 >$ t tabel 2,028 yang berarti bahwa hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya *Punishment* berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember

Sementara itu hasil nilai signifikansi 0,04 maka dapat disimpulkan bahwa nilai $\text{sig } 0,04 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya *Punishment* (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini digunakan untuk melihat pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependen dengan ketentuan:

Jika nilai $\text{sig } F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $\text{sig } F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.10
Hasil Uji F (Simultan)

ANNOVA	
F	Sig
10,163	<.001 ^b

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 29, 2023

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 10,163. Sedangkan F tabel diperoleh dari nilai distribusi F tabel.

Dalam menentukan nilai F tabel yaitu dengan menentukan nilai Df1 dan Df 2. Dengan rumus $Df2 = n - k - 1 = 40 - 3 - 1 = 36$.

Sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,866 yang dapat dilihat atau ditemukan pada tabel distribusi F tabel. Sehingga hal ini menandakan bahwa F hitung $>$ F tabel yaitu $10,163 > 2,866$ yang berarti bahwa Motivasi, *Reward* dan *Punishmet* Berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

Sementara dari hasil olah spss diatas menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,001 yang menandakan bahwa nilai sig F $0,001 < 0,05$ Maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya Motivasi (X_1), *Reward* (X_2), dan *Punishment* (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai 1 jika ($0 < r^2 < 1$). Jika nilai mendekati 1 artinya variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai R^2 kecil menandakan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Berikut hasil uji SPSS koefisien Determinasi yang diperoleh.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary	Adjusted R Square
1	.459

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji spss yang dilakukan diatas menunjukkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,459 atau 45,9%. Hal ini menjelaskan bahwa Motivasi, *Reward* dan *Punishment* dapat menjelaskan Variabel Kinerja Karyawan sebesar 45,9 %. Dan sisanya sebesar 54,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan data primer nilai R^2 diatas 20% sudah dikatakan tinggi karena data yang digunakan merupakan data

dari pendapat beberapa karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

D. Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada rumus masalah berdasarkan penyebaran kusioner sebagai metode pengumpulan data dan dianalisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 29. Maka dari itu pembahasannya sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul didalam diri seseorang untuk bergerak melakukan sesuatu atas keinginan yang ingin capai. Dengan adanya motivasi manusia akan terdorong melakukan hal-hal yang mengarah pada kemauan diri sendiri.

Dari penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,431 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 2,028. T tabel diperoleh dari tabel distribusi t dan hasil perhitungan Df . Berdasarkan hal tersebut bahwa nilai t hitung sebesar 2,431 > t tabel sebesar 2,028 yang menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. H_a sendiri merupakan hipotesis alternatif yang menandakan bahwa variabel Motivasi Berpengaruh Terhadap kinerja Karyawan.

Hal ini dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Jember memiliki motivasi yang tinggi, sebab dengan adanya motivasi tersebut karyawan akan lebih

terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya terhadap perusahaan. Sementara itu menurut hasil penelitian lain bahwa motivasi sendiri sering didapatkan oleh karyawan ketika ada bimbingan dari atasan ataupun adanya pengembangan yang dilakukan oleh Bank Rakyat Indonesia. dalam hal ini motivasi karyawan terus terjaga sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dan produktivitas kerja yang baik.

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward menurut pendapat arikunto adalah sesuatu yang diberikan kepada seorang karyawan yang sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. *Reward* sendiri merupakan hadiah ganjaran yang diberikan atasan kepada karyawannya apabila karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik.⁶⁷

Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk variabel *Reward* sebesar 2,214 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 2,028 dan signifikansi 0,03 maka dapat disimpulkan bahwa t hitung $2,214 > t$ tabel 2,028 dan nilai sig $0,03 < 0,05$ sehingga H_0 diterima, artinya *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

Hal ini juga diperkuat dengan keterangan salah seorang karyawan yang memberikan penjelasan kepada peneliti bahwa setiap bulan sekali Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember memberikan *Reward* kepada

⁶⁷ Nurfitriyani MM, *Manajemen Kinerja Karyawan*, (Makassar : Cendekia Publisher, 2022), 8.

karyawannya. Terlebih kepada karyawan yang memiliki prestasi tinggi, hal ini dapat memberikan dampak yang positif terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. *Reward* yang diberikan sendiri berupa reward uang, makanan, hampers dan lain sebagainya. Biasanya apabila salah seorang mendapat *reward* dari luar kantor semua karyawan akan mendapatkannya juga dan *reward* yang diberikan oleh pihak luar akan dibagi rata antar semua karyawan. *Reward* sendiri sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan akan merasa lebih dihargai atas jerih payah pekerjaannya selama bekerja dan karyawan akan lebih meningkatkan lagi potensi yang ada didalam dirinya. Sehingga *reward* merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah perusahaan terutama perusahaan perbankan salah satunya di bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember

3. Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan

Punishment adalah hukuman atau ganjaran yang diberikan kepada seorang karyawan apabila karyawan melakukan kesalahan pada saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat diketahui bahwa nilai *t* hitung untuk variabel *Punishment* sebesar 2,073 sedangkan *t* tabel diperoleh sebesar 2,028 dan signifikansi 0,04 maka dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung } 2,073 > t \text{ tabel } 2,028$ dan nilai $\text{sig } 0,04 < 0,05$ sehingga H_0 diterima, artinya *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

Punishment yang diterapkan pada Bank Rakyat Indonesia berupa teguran, bimbingan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawannya, biasanya berbentuk bimbingan yang dilakukan setiap bulan sekali. Adapun *punishment* berat yang diberikan kepada karyawan berupa penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. *Punishment* sendiri kerap dilakukan oleh Bank Rakyat Indonesia guna memberikan efek jera kepada karyawan yang tidak bekerja dengan sungguh-sungguh atau lepas dari tanggung jawabnya selama bekerja. *Punishment* sendiri sangat berpengaruh dalam menunjang kinerja karyawan karena dengan adanya *punishment* tersebut karyawan akan lebih berhati-hati atau bahkan menghindari hal hal yang dapat melakukan kesalahan atas pekerjaannya.

4. Pengaruh Motivasi, Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember

Pada penelitian ini, ketiga variabel independent yaitu Motivasi *Reward* dan *Punishment* memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan hal ini juga diperkuat dengan tanggapan beberapa karyawan yang memberikan informasi bahwa *reward* sendiri selalu diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi tinggi kemudian *reward* selalu diberikan setiap bulan sekali dengan hal ini karyawan akan selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, begitu juga dengan *punishment* yang diberikan untuk mendisiplinkan karyawan yang melakukan kesalahan sehingga kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia akan terus membaik dan meningkat.

Pada penelitian yang dilakukan dari hasil data yang diperoleh nilai sig sebesar 0,001 yang menandakan bahwa nilai sig $F 0,001 < 0,05$ Maka H_0 diterima yang artinya *Motivasi*, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.
2. *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.
3. *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.
4. Hasil uji F yang dilakukan menyatakan bahwa variabel Motivasi, *Reward* dan *Punishment* secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia. serta nilai Koefisien Determinasi sebesar 45,9 %

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang perlu diperhatikan setelah melakukan penelitian oleh peneliti sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengalaman peneliti ketika melakukan penelitian di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember ditemukan beberapa responden yang kurang serius dalam kesediannya mengisi kuesioner. Sehingga untuk kedepannya dalam melakukan penyebaran kuesioner diharapkan pada

saat pengisian responden mendapat pendampingan dan lebih merata keseluruhan lapisan karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mereka dapat menambah variabel lainnya seperti kompensasi atau masa kerja kontrak karyawan serta objek atau wilayah penelitian sehingga memperoleh gambaran penelitian yang luas.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

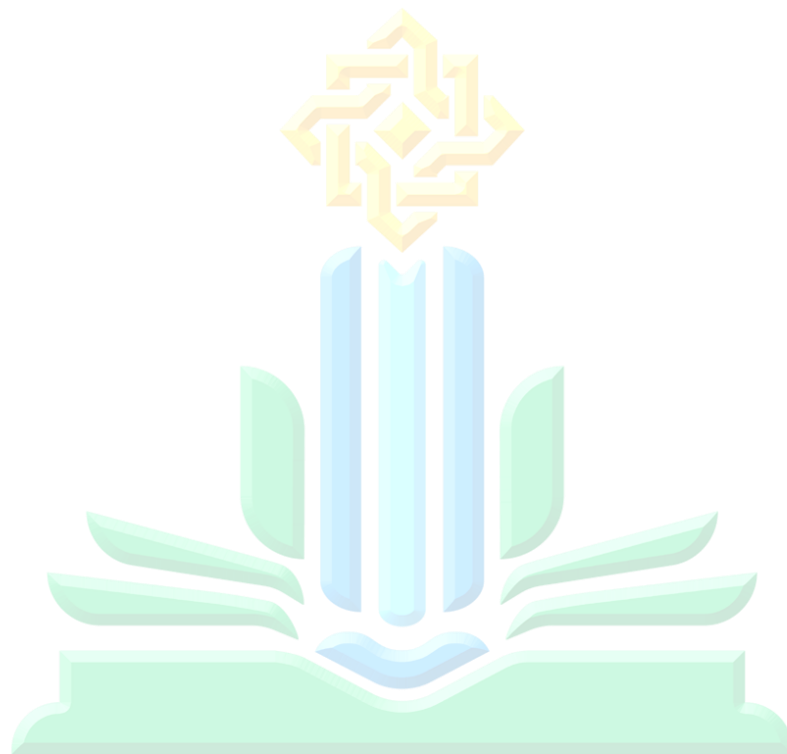
DAFTAR PUSTAKA

- Apsari Meylida. *“Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangkaraya 1.”* Skripsi, IAIN Palangkaraya, 2021.
- Akbar Haerul. *“Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang sinjai.”* Skripsi, universitas muhammdiyah makassar, 2019.
- Anggun. *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Penyelenggara Pelayanan Administrasi Terpadu di Kecamatan Paten.* Guepedia, 2021.
- Bernadin Dwi Dkk, *Asas-asas Manajemen konsep dan teori*, (Bandung: CV Media Sains Indonesia, 2022), 209.
- Cipta Pramana dkk, *“Dasar Ilmu Manajemen”* (Bandung : CV. Media Sains Indonesia, 2021), 180.
- David Yanto Daniel, *Pengantar Manajemen*, (Padang: PT Inovasi Pratama Indonesia, 2022), 79.
- Fajar Ningrum Harini dkk. *Perilaku Organisasi, dari konsep, teori menuju aplikasi.* Bandung: Media Sains Indonesia, 2022.
- Ferry Wijaya Ludfy. *”Sistem Reward dan Punishment Sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”*, *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)* 1, no.2 2021
- Gunawan Ce, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah data Penelitian New Edition.* Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020
- Husmayadi Ismail dan Nandang R Pamungkas. *Terampil dan Cerdas berbahasa Indonesia.* Bandung : Grafindo Media Pratama, 2006.
- Haryaka Usfandi. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja dosen.* Banyumas: CV Amerta Media, 2021.
- Kurniawan Heru. *Pengantar Praktis Penyusun Instrumen Penelitian.* Sleman: CV Budi Utama, 2021.
- Kristansi Desi dan Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagi produksi.* Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.

- Lucina Agustina Rossa, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Merapi Utama Purnama Pekanbaru*, Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2022.
- Mundiri Akhmal dan Jailani. *Kepemimpinan dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam konsep dan implementasi*. Pamekasan: Duta Media, 2019.
- Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 2002), 147.
- M. Aldin Hamdani, *Pengaruh Penggunaan Reward Terhadap Kepercayaan diri Peserta Didik Pada Mata Pelajaran IPS Di SMPN 1 Jelbuk Tahun Ajaran 2022/2023*, Skripsi, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2023
- Nugraha Billy. *“Pengembangan Uji Statistik Implementasi metode Regresi Linear Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik.”* Cv Pradina Pustaka Grup, 2021.
- Nurfitriyani MM, *“ Manajemen Kinerja Karyawan”*.Makassar : Cendekia Publisher, 2022.
- Oktariansyah Rahmat. *“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sabda Maju Bersama.”* Skripsi, Universitas Islam Riau, 2021.
- Pramono Joko. *Otomatisasi tata Kelola Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017-2019.
- Pratama Angga. *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk pemerintahan dari teori ke praktek*. Bandung: Penerbit Widina, 2022.
- Rustandi Dian, *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Grand Aquila Hotel Bandung)*, Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN-Indonesia Mandiri, 2020
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta, 2019.
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana,2009.
- Tim penyusun IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember* . Jember: IAIN Jember, 2019.

Tua Sitorus Raja Maluli. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2020.

Wailati Hera. “*Pengaruh Reward, Punishment terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*”, Jurnalve 2, no. 1 (April : 2018) : 46.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 1

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Firda Infitahul Mawarddah
Nim : E20191099
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 08 Maret 2023

Saya yang menyatakan



E20191099

Lampiran 2

MATRIKS PENELITIAN

Judul penelitian	Variabel	Indikator	Sumber data	Metode penelitian	Rumusan masalah
Pengaruh Motivasi, pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember	Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Hidup, 2. Semangat tinggi, 3. Harapan dan cita-cita, 4. Peningkatan kinerja/prestasi kerja, 5. Penghargaan dan pengakuan 	Kusioner / angket Dokumenta si	Kuantitatif Uji asumsi klasik Regresi linear berganda	Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan?
	Reward	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian Gaji, 2. Pemberian Bonus dan intensif 3. Tunjangan Karyawan, 4. Penghargaan, 5. Pengembangan karir 			Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Punishment	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata tertib 2. Teguran lisan dan tertulis 3. LaranganKedisiplin Penurunan dan pemotongan gaji 			Apakah punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu, 4. Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab 			Bagaimana motivasi, reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja

J E M B E R

Lampiran 3

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	TANGGAL	KEGIATAN PENELITIAN	Paraf
1	27 desember 2022	Pengajuan surat izin penelitian di BRI Kantor cabang jember	
2	29 desember 2022	Penerimaan berkas proposal di BRI kantor cabang Jember	
3	18 Januari 2023	Konfirmasi terkait ACC Penelitian	
4	02 Februari 2023	Penelitian dengan menyebarkan instrumen kusioner	
5	14 Februari 2023	Penelitian kekurangan data kusioner	
6	24 Februari 2023	Selesai penelitian dan penyebaran kusioner	
7	30 Maret 2023	Pengurusan surat selesai penelitian di BRI Kantor Cabang Jember	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Mengetahui,

Peneliti

Jember, 30 Maret 2023

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R



Firda Infitahul Mawarddah

NIM E20191099



Pihak BRI Kantor Jember

Lampiran 4

KUSIONER

PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya
3. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda centang pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda

B. Identitas responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :

C. Kriteria Penilaian

Berilah tanda cheklist pada kolom yang sudah tersedia dengan pendapat anda

No	Skala Likert	Skor
1	Sangat setuju (S)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	RR	S	SS
Motivasi						
1	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
2	Saya tidak pernah mengeluh dan semangat dalam bekerja					
3	Saya bekerja sesuai dengan harapan dan cita-cita					
4	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang peningkatan kerja					
5	Saya mendapatkan pengakuan dan ditempat bekerja					
6	Kehidupan saya dan keluarga saya terjamin					
7	Saya akan lebih bersemangat apabila diakui menjadi karyawan yang terbaik					
Reward						
1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan kontribusi saya selama bekerja					
2	Saya mendapatkan bonus dan intensif apabila bekerja dengan lebih baik					
3	Saya mendapatkan jaminan sosial (asuransi kesehatan dll) selama saya bekerja					
4	Saya mendapatkan penghargaan apabila bekerja dengan baik					
5	Saya diharuskan mengikuti pelatihan dan pengembangan diri untuk mengembangkan karir					
6	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang saya embun					
7	Intensif yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan					
Punishmnt						
1	Saya mematuhi tata tertib yang berlaku ditempat bekerja					
2	Saya menerima teguran baik secara lisan maupun tertulis apabila melakukan kesalahan					
3	Saya menerima larangan dari tempat bekerja					
4	Saya disiplin melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan ditempat kerja					
5	Kebijakan penurunan dan pemotongan gaji kepada karyawan jika melanggar peraturan keras yang sudah ditetapkan perusahaan					
6	Saya mampu meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dalam melaksanakan pekerjaan					

7	Kebijakan PHK akan diberikan kepada karyawan jika melanggar peraturan keras yang sudah ditetapkan perusahaan					
Kinerja karyawan						
1	Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan diperusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					
2	Seluruh pekerjaan yang selama ini saya kerjakan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
3	Saya berusaha mencapai tarjet kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
5	Saya dapat bekerja sama dengan semua rekan kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
6	Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja saya					
7	Saya selalu terbuka mengenai pekerjaan terhadap rekan kerja saya					
8	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara baik dan efektif					
9	Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik akan diberi kesempatan untuk naik jabatan					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 5
Data hasil penelitian

No	Motivasi							TOTAL
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	
1	4	3	3	4	4	4	5	27
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	2	2	3	3	3	4	21
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	3	3	1	4	4	3	5	23
9	5	5	5	4	4	4	4	31
10	3	4	5	5	5	5	5	32
11	4	1	2	4	4	3	4	22
12	5	3	3	3	4	4	4	26
13	3	3	3	4	4	4	4	25
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	4	4	3	3	4	4	5	27
16	4	3	2	3	4	2	4	22
17	4	4	3	3	4	4	5	27
18	4	3	2	3	4	3	4	23
19	5	4	3	4	4	4	5	29
20	5	4	3	4	4	4	5	29
21	4	4	5	4	3	4	4	28
22	5	3	1	4	4	4	5	26
23	4	3	2	4	4	3	3	23
24	4	3	1	4	4	4	5	25
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	5	3	3	4	4	4	4	27
27	4	4	5	4	2	4	4	27
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	4	3	3	4	4	3	5	26
30	5	3	1	4	4	3	5	25
31	5	5	5	5	5	4	4	33
32	5	3	3	4	4	4	4	27
33	4	4	3	3	4	4	5	27
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	4	3	1	4	4	4	4	24
36	5	3	2	4	4	5	3	26
37	4	4	5	4	3	4	4	28
38	5	3	1	4	4	3	5	25
39	4	3	2	3	4	3	4	23
40	5	5	5	5	4	4	5	33

Lampiran 6

Data hasil SPSS

A. Uji Validitas Motivasi

		Correlations							
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	T1
M1	Pearson Correlation	1	,384*	,202	,348*	,323*	,343*	,154	,498**
	Sig. (2-tailed)		,014	,211	,028	,042	,030	,343	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
M2	Pearson Correlation	,384*	1	,803**	,590**	,440**	,671**	,357*	,901**
	Sig. (2-tailed)	,014		<,001	<,001	,004	<,001	,024	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
M3	Pearson Correlation	,202	,803**	1	,578**	,235	,642**	,103	,824**
	Sig. (2-tailed)	,211	<,001		<,001	,145	<,001	,528	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
M4	Pearson Correlation	,348*	,590**	,578**	1	,564**	,643**	,296	,793**
	Sig. (2-tailed)	,028	<,001	<,001		<,001	<,001	,063	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
M5	Pearson Correlation	,323*	,440**	,235	,564**	1	,469**	,394*	,612**
	Sig. (2-tailed)	,042	,004	,145	<,001		,002	,012	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
M6	Pearson Correlation	,343*	,671**	,642**	,643**	,469**	1	,256	,820**
	Sig. (2-tailed)	,030	<,001	<,001	<,001	,002		,111	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
M7	Pearson Correlation	,154	,357*	,103	,296	,394*	,256	1	,437**
	Sig. (2-tailed)	,343	,024	,528	,063	,012	,111		,005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
T1	Pearson Correlation	,498**	,901**	,824**	,793**	,612**	,820**	,437**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Uji Validitas Reward

		Correlations							
		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	T2
R1	Pearson Correlation	1	,994**	,982**	,977**	,934**	,933**	,853**	,982**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
R2	Pearson Correlation	,994**	1	,989**	,982**	,947**	,935**	,863**	,988**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
R3	Pearson Correlation	,982**	,989**	1	,971**	,932**	,930**	,854**	,980**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
R4	Pearson Correlation	,977**	,982**	,971**	1	,949**	,951**	,862**	,984**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
R5	Pearson Correlation	,934**	,947**	,932**	,949**	1	,951**	,920**	,975**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
R6	Pearson Correlation	,933**	,935**	,930**	,951**	,951**	1	,896**	,970**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
R7	Pearson Correlation	,853**	,863**	,854**	,862**	,920**	,896**	1	,918**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
T2	Pearson Correlation	,982**	,988**	,980**	,984**	,975**	,970**	,918**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Uji Validitas Punishment

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	T3
P1	Pearson Correlation	1	,550**	,533**	,371*	,019	,213	,217	,663**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,018	,908	,186	,179	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,550**	1	,770**	,353*	,254	,091	-,009	,725**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,026	,113	,577	,957	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,533**	,770**	1	,524**	,183	,057	,126	,752**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	,259	,726	,439	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,371*	,353*	,524**	1	,169	,173	,120	,630**
	Sig. (2-tailed)	,018	,026	<,001		,296	,285	,461	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,019	,254	,183	,169	1	,303	,251	,517**
	Sig. (2-tailed)	,908	,113	,259	,296		,058	,118	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	,213	,091	,057	,173	,303	1	,177	,511**
	Sig. (2-tailed)	,186	,577	,726	,285	,058		,275	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	,217	-,009	,126	,120	,251	,177	1	,421**
	Sig. (2-tailed)	,179	,957	,439	,461	,118	,275		,007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
T3	Pearson Correlation	,663**	,725**	,752**	,630**	,517**	,511**	,421**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

D. Uji validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	T4
K1	Pearson Correlation	1	,830**	,663**	,414**	,095	,206	,274	,352*	,088	,637**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,008	,559	,202	,087	,026	,588	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K2	Pearson Correlation	,830**	1	,752**	,552**	,464**	,407**	,484**	,475**	,196	,830**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	,003	,009	,002	,002	,226	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K3	Pearson Correlation	,663**	,752**	1	,668**	,405**	,289	,342*	,477**	,205	,740**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	,010	,070	,031	,002	,205	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K4	Pearson Correlation	,414**	,552**	,668**	1	,520**	,540**	,518**	,475**	,200	,738**
	Sig. (2-tailed)	,008	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	,002	,216	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K5	Pearson Correlation	,095	,464**	,405**	,520**	1	,636**	,667**	,287	,105	,677**
	Sig. (2-tailed)	,559	,003	,010	<,001		<,001	<,001	,073	,521	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K6	Pearson Correlation	,206	,407**	,289	,540**	,636**	1	,836**	,653**	,231	,773**
	Sig. (2-tailed)	,202	,009	,070	<,001	<,001		<,001	<,001	,151	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K7	Pearson Correlation	,274	,484**	,342*	,518**	,667**	,836**	1	,690**	,134	,816**
	Sig. (2-tailed)	,087	,002	,031	<,001	<,001	<,001		<,001	,408	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K8	Pearson Correlation	,352*	,475**	,477**	,475**	,287	,653**	,690**	1	,250	,740**
	Sig. (2-tailed)	,026	,002	,002	,002	,073	<,001	<,001		,120	<,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K9	Pearson Correlation	,088	,196	,205	,200	,105	,231	,134	,250	1	,326*
	Sig. (2-tailed)	,588	,226	,205	,216	,521	,151	,408	,120		,040
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
T4	Pearson Correlation	,637**	,830**	,740**	,738**	,677**	,773**	,816**	,740**	,326*	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

E. Uji Reliabilitas Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	7



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	23,4000	14,862	,371	,818
M2	24,1000	10,913	,841	,734
M3	24,5250	9,230	,639	,811
M4	23,7500	13,167	,720	,772
M5	23,7000	14,318	,505	,802
M6	23,8500	12,644	,746	,764
M7	23,3250	15,251	,310	,824

F. Uji Reliabilitas Reward

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,990	7

SLAM NEGERI
IMAD SIDDIQ
BER

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1	19,8750	69,240	,975	,987
R2	19,9000	69,374	,983	,987
R3	19,8500	69,310	,972	,988
R4	19,9250	69,763	,979	,987
R5	20,2000	70,626	,967	,988
R6	20,1000	70,451	,959	,988
R7	20,4000	71,733	,890	,993

G. Uji Reliabilitas Punishment

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,699	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	24,3250	5,353	,539	,643
P2	24,5750	4,507	,536	,627
P3	24,3500	4,797	,622	,610
P4	24,2000	5,190	,461	,652
P5	24,1000	5,579	,331	,684
P6	24,3000	5,344	,251	,717
P7	23,9500	5,844	,214	,711

H. Uji reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	32,5500	20,408	,493	,861
K2	32,6250	19,522	,765	,830
K3	32,3250	21,353	,670	,842
K4	32,0500	22,818	,694	,849
K5	32,3750	20,446	,558	,852
K6	32,2750	20,461	,698	,838
K7	32,4250	18,046	,720	,835
K8	32,2000	20,677	,656	,841
K9	31,7750	24,487	,225	,873

I. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,75342132	
Most Extreme Differences	Absolute	,109	
	Positive	,109	
	Negative	-,076	
Test Statistic		,109	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,272	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,260
		Upper Bound	,283

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

J. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,223	6,983		,748	,459		
	Motivasi	,415	,171	,336	2,431	,020	,788	1,268
	Reward	,149	,067	,286	2,214	,033	,903	1,108
	Punishmant	,568	,274	,290	2,073	,045	,767	1,303

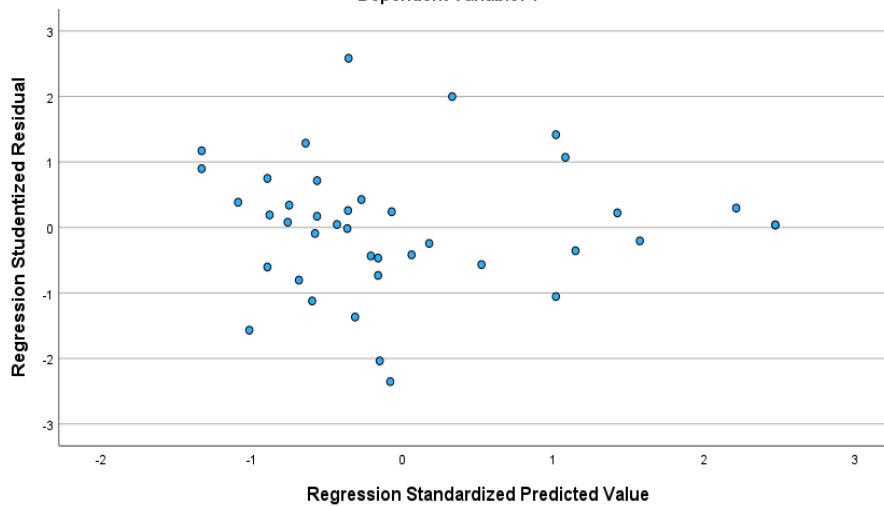
a. Dependent Variable: Y



K. Uji Heteroskedasitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



L. Uji hipotesis T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,223	6,983		,748	,459		
	Motivasi	,415	,171	,336	2,431	,020	,788	1,268
	Reward	,149	,067	,286	2,214	,033	,903	1,108
	Punishmant	,568	,274	,290	2,073	,045	,767	1,303

a. Dependent Variable: Y

M. Uji Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465,336	3	155,112	10,163	<,001 ^b
	Residual	549,439	36	15,262		
	Total	1014,775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Punishmant, Reward, Motivasi



N. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,459	,413	3,90668

a. Predictors: (Constant), Punishmant, Reward, Motivasi

b. Dependent Variable: Y



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 7

Tabel distribusi T tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 8

Tabel distribusi Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 ₈	199.500	215.70 ₇	224.583	230.162	233.98 ₆	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130

Lampiran 9

Tabel r Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

Nomor : B-1600 /Un.22/7.a/PP.00.9/12/2022 21 Desember 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala Bank BRI Cabang Jember
Jl. Jendral Ahmad Yani No.1,Kec. Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Firda Infitahul Mawarddah
NIM : E20191099
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Motivasi, Pemberian Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Cabang Jember di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

081252604512 (HP).

Nurul Widyawati Islami Rahayu



Model 54

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk
KANTOR CABANG JEMBER
Jalan A. Yani No. 1 Jember ☎ (0331) 483258 Facs. 486484

Nomor : B.1528/KC-XVI/SDM/03/2023
Lamp. : -
Perihal : *Keterangan selesai penelitian*

Jember, 30 Maret 2023

Kepada Yth :
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN KH ACHMAD SIDDIQ
Jember
Di
J e m b e r

Sehubungan dengan telah selesainya Penelitian di Kanca BRI Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama / NIM : Firda Infitahul Mawarddah / E20191099
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Judul Penelitian : “ PENGARUH MOTIVASI, PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMANT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG JEMBER “.
Lokasi : PT.BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember

Bahwasanya yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Perusahaan Kami dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PT.BANK RAKYAT INDONESIA (Persero)
KANTOR CABANG JEMBER
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Lampiran 13
Dokumentasi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 14

BIODATA

BIODATA PENULIS



Data pribadi

Nama : Firda Infitahul Mawarddah
Tempat Tanggal Lahi : Jember, 03 Maret 2001
Nim : E20191099
Universitas : Universitas Islam Negeri K.H Achmad Siddiq Jember
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/ Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Dusun Tenggir Barat RT 002 RW 003 Jelbuk-Jember
No Telp : 081252604512
Email : firdamawarddah@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2004-2005 : TK Dharma Wanita Jelbuk
2006-2011 : SDN Jelbuk 1
2012-2015 : SMPN 1 Jelbuk
2016-2019 : SMA Pahlawan Jember
2019- 2023 : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember