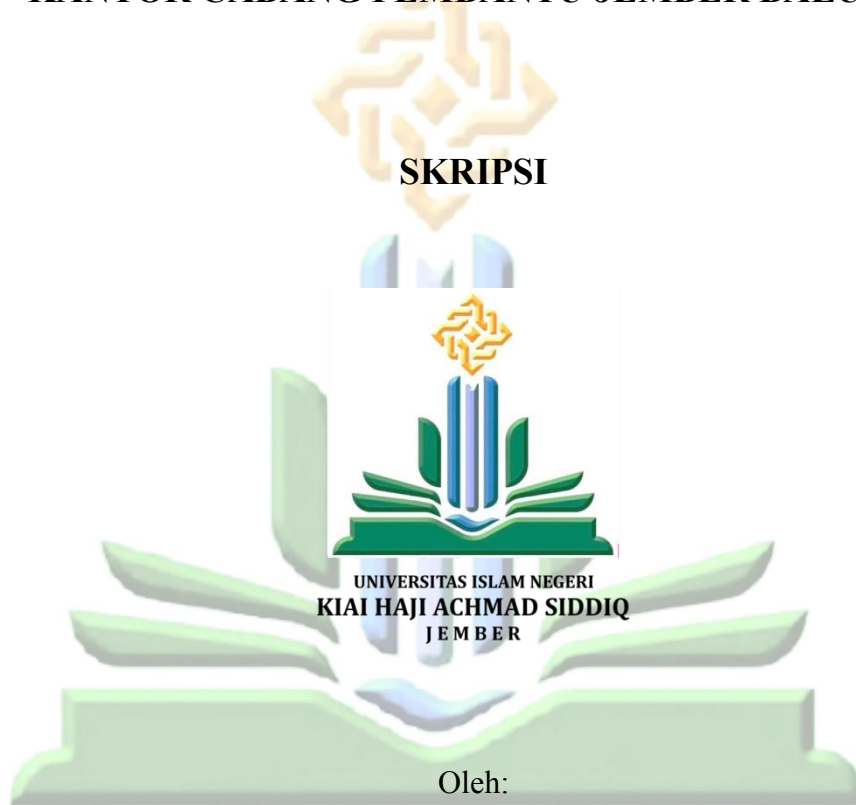


**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
KANTOR CABANG PEMBANTU JEMBER BALUNG**

SKRIPSI



Oleh:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Heni Wahyudi
NIM : E20191036
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

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

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
KANTOR CABANG PEMBANTU JEMBER BALUNG**

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 Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:
Heni Wahyudi
NIM : E20191036

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

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
KANTOR CABANG PEMBANTU JEMBER BALUNG**

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 Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Heni Wahyudi

NIM : E20191036

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

Disetujui Pembimbing



Siti Indah Purwaning Yuwana, S.Si., M.M

NIP.198509152019032005

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
KANTOR CABANG PEMBANTU JEMBER BALUNG**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah


Hari : Selasa
Tanggal : 27 Juni 2023

Tim penguji

Ketua

Sekretaris


Muhammad Saiful Anam, M.Ag
NIP. 197111142003121002


Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E
NUP. 201708173

Anggota:

1. Dr. Nur Ika Mauliyah, M.Ak

2. Siti Indah Purwaning Yuwana, S.Si., M.M

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

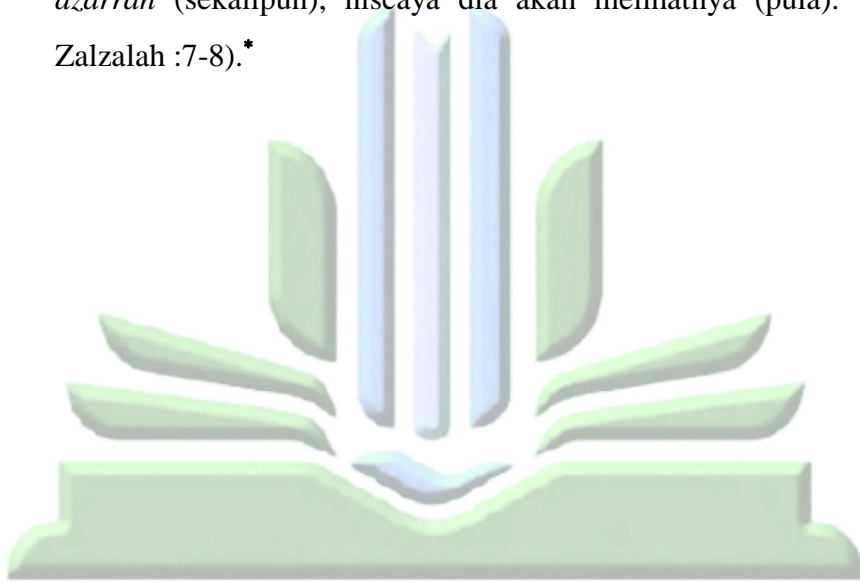



Dr. Khamdan Rifal, S.E., M.Si.
NIP. 196808072000031001

MOTTO

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

Artinya: “Maka, barang siapa mengerjakan kebaikan seberat *dzarrah*, niscaya dia akan melihat. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar *dzarrah* (sekalipun), niscaya dia akan melihatnya (pula).” (Q.S. Al-Zalzalah :7-8).*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

* M. Quraish Shihab, *Al-qur'an dan maknanya* (Jakarta: Lentera Hati, 2021), 599.

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada kehadiran Allah SWT dan atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa banga dan Bahagia saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda Ahmad Sulhan dan Ibunda Hosnawiyah terima kasih yang selama ini sudah memberikan dukungan berupa do'a restu, rela membanting tulang serta memeras keringat untuk membiayai pendidikan dan selalu memberikan rasa ikhlas penuh kasih sayang dalam mendidik, memberikan semangat dan motivasi tinggi, yang tidak mungkin dapat dibalas oleh penulis.
2. Saudara kandung saya Ahmad Alfian Husni Mubarrak tersayang atas segala dukungan, motivasi serta semangat yang telah diberikan.
3. Seluruh Guru sekolah RA, MI, MTS, MA, Guru Mengaji, Dosen yang telah berjasa dan tidak mungkin dapat dibalas oleh penulis.
4. Keluarga Besar Pondok Pesantren Nurul Jadid, Santri dan para pengabdian.
5. Keluarga Besar Nurul Jadid *In Campus* (NJIC) Kabupaten Jember.
6. Keluarga Besar Persaudaraan Setia Hati Winongo Tunas Muda (PSHW-TM) Ranting Rambipuji Cabang Jember dan Ranting Kotaanyar Cabang Probolinggo Raya.
7. Amamater tercinta Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Kabupaten Jember.

KATA PENGANTAR

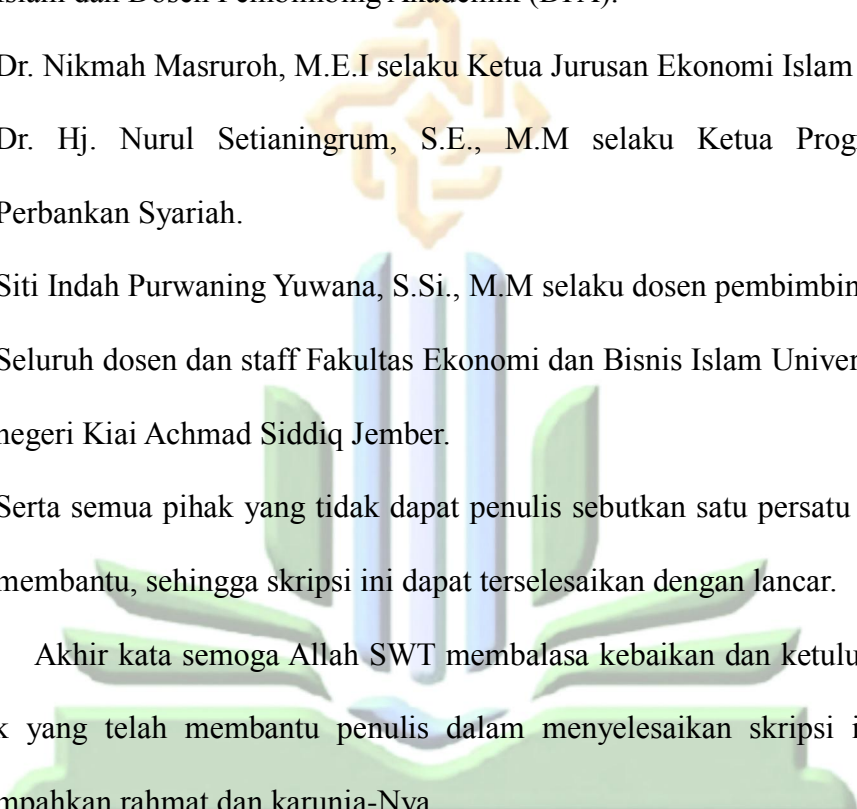
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, penyelesaian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi Strata Satu (S1), Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember terselesaikan dengan lancar. Shalawat dan salam selalu tercurahkan bagi nabi kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari segal kegelapan menuju era globalisasi yang terang benderang oleh keilmuan yang banyak memberikan manfaat bagi umat manusia.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung” ini disusun untuk memenuhi persyaratan Sarjana Strata-1 (S-1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., MM selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

- 
2. Dr. Khamdan Rifa'I S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Dosen Pembimbing Akademik (DPA).
 3. Dr. Nikmah Masruroh, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam
 4. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
 5. Siti Indah Purwaning Yuwana, S.Si., M.M selaku dosen pembimbing skripsi.
 6. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam negeri Kiai Achmad Siddiq Jember.
 7. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Akhir kata semoga Allah SWT membalasa kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 13 Juni 2023

Heni Wahyudi
NIM : E20191036

ABSTRAK

Heni Wahyudi, 2023: *Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank syariah Indonesia Kantor Cabang pembantu Jember Balung.*

Kata Kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan.*

Sumber daya manusia merupakan komponen serta kunci keberhasilan suatu organisasi, perannya penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbagai penelitian dalam bidang sumber daya manusia terhimpun sistematis dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah penerapan *reward* dan *punishment*

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah *reward* berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung?, 2) Apakah *punishment* berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung?, 3) Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung?.

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung, 2) Menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung, 3) Menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, peneliti ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, dengan sumber informasi yang digunakan adalah data primer, menggunakan teknik pengambilan yang digunakan yaitu sampling jenuh atau sensus berupa penyebaran kuesioner (angket) menggunakan skala pengukuran likert diberikan kepada karyawan BSI KCP Jember Balung berjumlah 30 karyawan.

Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan nilai t hitung dan t tabel pada variabel *reward* (X_1) sebesar $4,368 > 2,0518$ dan variabel *punishment* (X_2) sebesar $4,996 > 2,0518$. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan nilai f hitung dan f tabel sebesar $70,740 > 3,35$. Dapat disimpulkan bahwa, 1) secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Secara parsial *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) secara simultan (bersamaan) *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
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.....	11
G. Asumsi Penelitian.....	12
H. Hipotesis.....	13
I. Sistematika Pembahasan	15

BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
A. Penelitian Terdahulu.....	17
B. Kajian Teori.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Pendekatan dan jenis penelitian	46
B. Populasi dan Sampel	46
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	47
D. Analisis Data	48
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	54
A. Gambaran Objek Penelitian	54
B. Penyajian Data	56
C. Analisis dan Pengajuan Hipotesis	58
D. Pembahasan.....	69
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Matriks Penelitian	
2. Pernyataan Keaslian Tulisan	
3. Angket Penelitian	
4. Surat Permohonan Izin penelitian	
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian	

6. Jurnal Penelitian
7. Rekapitulasi Kuesioner
8. Hasil Output SPSS 22
9. Surat Keterangan *Screening* Turnitin
10. Surat Keterangan Selesai bimbingan
11. Biodata



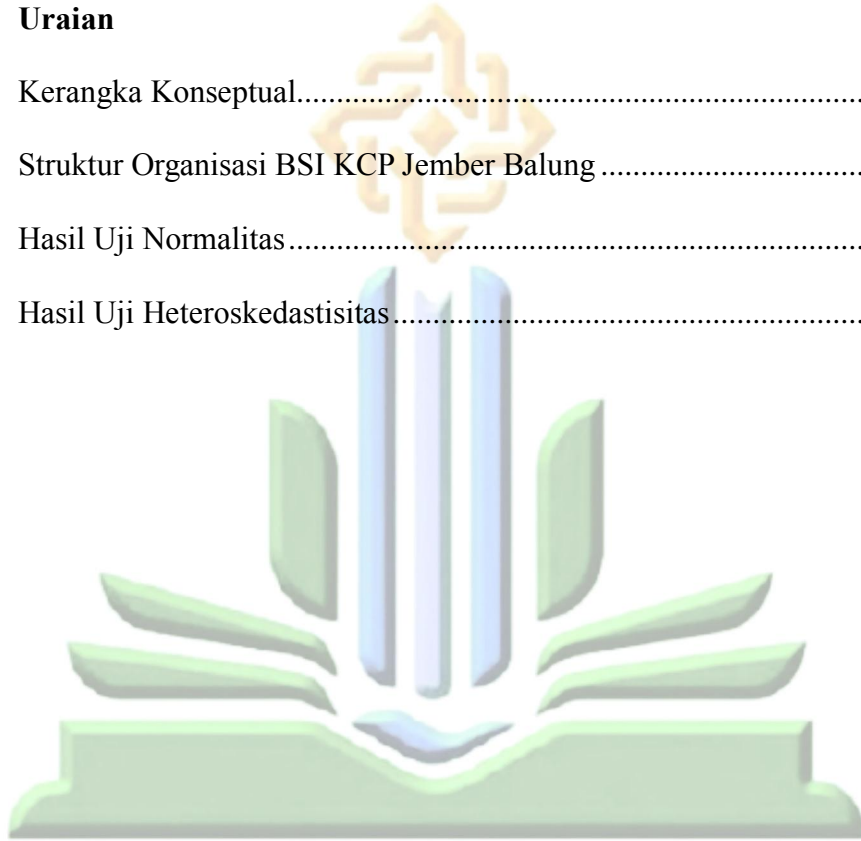
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal.
1.1	Indikator dan Variabel.....	11
2.1	Penelitian Terdahulu	22
3.1	Skala Penilaian Likert.....	48
4.1	Jenis Kelamin Responden.....	56
4.2	Usia Responden	56
4.3	Masa Bekerja Responden	57
4.4	Pendidikan Terakhir Responden	58
4.5	Hasil Uji Validitas <i>Reward</i> (X_1).....	59
4.6	Hasil Uji Validitas <i>Punishment</i> (X_2).....	59
4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.8	Hasil Uji Reabilitas.....	61
4.9	Hasil Uji Multikolinieritas.....	63
4.10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	65
4.11	Hasil Uji T (Parsial).....	67
4.12	Hasil Uji F (Simultan)	68
4.13	Hasil Koefisien Determinan (R^2).....	69

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal.
1.2	Kerangka Konseptual.....	13
4.1	Struktur Organisasi BSI KCP Jember Balung.....	55
4.2	Hasil Uji Normalitas.....	62
4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengaturan bisnis yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi maju ataupun berkembang. Pengembangan sumber daya manusia harus terus dilakukan agar meminimalisir keteringgalan terutama dalam dunia bisnis. Saat ini, perkembangan industri jasa semakin maju dan persaingan yang sengit terutamanya dalam industri jasa perbankan. Kondisi ini sering kali menyulitkan karena memberikan tekanan pada bisnis terkait untuk memenuhi tujuan dan juga bersaing dengan berbagai bisnis industri jasa yang terus berkembang. Maka, sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dituntut harus berkinerja dengan baik, agar perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan yang sepadan dengan persaingannya.

Karyawan merupakan jantung dan jiwa dari operasional bank, mereka harus bekerja pada tingkat tertinggi untuk menegakkan dan meningkatkan standar bisnis. Sekalipun didukung oleh infrastruktur dan teknologi memadai, sumber daya manusia tetap menjadi faktor sumber daya yang berharga. Bagaimanapun, operasional bank tidak dapat ditangani secara efektif tanpa tenaga kerja yang konsisten, terampil dan dapat diandalkan.

Sumber daya manusia menjadi penting karena mencakup aspek pekerjaan, pengelolaan dan pendayagunaan karyawan, yang diperlukan agar bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Perusahaan harus menerapkan

strategi manajemen yang efektif untuk menarik pelanggan. Sebuah lembaga perbankan harus memenuhi sejumlah persyaratan melalui implementasi cita-cita dan metode manajemen sumber daya manusia, salah satunya adalah memotivasi karyawan dalam faktor *reward* dan *punishment*.¹

Reward dan *punishment* salah satu motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat melimpahi motivasi untuk bekerja dan berkarya serta menjaga tugas-tugasnya. Dengan demikian, melakukan pelayanan baik akan menaikkan keuntungan perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain sejenisnya. Berdasarkan teori manajemen, *reward* menjadi salah satu diantara lain sebagai peningkatkan kinerja karyawan. *Reward* atau imbalan merupakan ucapan “terima kasih” yang diberikan oleh perusahaan atas usaha para karyawan yang bekerja dengan segenap tenaganya bekerja untuk perusahaan.² Sebaliknya, *punishment* adalah praktik yang menghasilkan konsekuensi atau akibat yang sebenarnya tidak ingin didapatkan atas tindakan kesalahan tertentu. Oleh sebab itu, hukuman yang dilimpahkan ini akan mengoreksi juga mengajarkan cara yang lebih baik untuk memajukan bisnis.³

Menyediakan keseusaian *reward* dan *punishment* akan mendorong karyawan untuk memacu kinerja mereka dan perusahaan dapat mencapai tujuan globalnya. Perlu ditegaskan kembali kepada semua orang bahwa *reward* bukan hanya harta benda yang menjadi tolak ukur pemberian *reward*, tetapi juga mempengaruhi hubungan antar manusia dan lingkungan organisasi

¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 133

² Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 183.

³ Ivancevich, Konopaske dan Matteson, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), 186.

yang ditetapkan dalam hak dan kewajibannya. Tidak hanya *reward*, perusahaan seharusnya juga melimpahkan *punishment* atau sering disebut hukuman kepada karyawan karena tidak semangat atau malas dalam bekerja, karena hal ini akan mencegah pekerjaan lain dengan memberikan *punishment* yang sesuai dengan pelanggarannya. Dengan harapan dapat memacu kinerja karyawan lebih baik dan mencegah mereka membuat kesalahan yang sama untuk kedua kalinya.⁴

Kinerja sangat penting dalam manajemen dan organisasi bisnis karena sangat memengaruhi seberapa baik proses-proses tersebut dipraktikkan. Hasil dari kinerja dan pekerjaan karyawan akan berdampak pada pengambilan keputusan dalam berbagai hal, termasuk persyaratan untuk program pelatihan dan pendidikan, pembukaan program, promosi, seleksi, dan aspek-aspek lain dari sistem manajemen sumber daya manusia. Perilaku dan hasil kerja menggabungkan keduanya serta kinerja adalah tugas yang dipercayakan kepada individu berdasarkan pencapaian tugas organisasi.⁵

BSI berdiri sejak dua tahun lalu, tepatnya pada 1 Februari 2021, ketika BSM, BNIS dan BRIS bergabung menjadi satu perusahaan bernama Bank Syariah Indonesia (BSI). Merger 3 bank ini berimplikasi pada usaha peningkatan pelayanan, jangkauan serta kemampuan finansial yang lebih baik. Didorong oleh kerjasama antara perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI)

⁴ Marihot Tua Efendi Harianjda, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: PT Grasindo, 2005), 265.

⁵ Hamzah B. Urto dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), 118.

dan kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) melalui campur tangan pemerintah, BSI lahir untuk dapat bersaing di kancah internasional.

Bersatunya 3 bank syariah tersebut merupakan upaya untuk mengkaji bank syariah kebanggaan masyarakat, yang selanjutnya menimbulkan energi baru bagi perkembangan perekonomian nasional dan berkontribusi bagi kesejahteraan bangsa secara keseluruhan. Eksistensi BSI juga merupakan cerminan wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal dan membawa kebaikan bagi seluruh alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).⁶

Akhir tahun 2021 BSI mendapat 3 penghargaan berupa perusahaan paling terpercaya di Indonesia, bank syariah terbaik dan bank syariah inovasi digital terbaik. Menurut direktur utama BSI, Henry Gunardi pencapaian ini merupakan wujud apresiasi terhadap kinerja dan kerja keras seluruh pegawai perseroan dalam menghadirkan layanan terbaik kepada masyarakat.⁷

Kemudian pada penghujung tahun 2022 BSI kembali meraih beberapa penghargaan antara lain *best Islamic bank in Indonesia* versi asianmoney, *the best Islamic finance retail bank 2022*, *the best Islamic finance bank 2022* versi *alpha southeast Asia*, *GIFA market award (Islamic banking) 2022* versi *12th global Islamic finance award 2022* dan *outstanding acceleration of digital customer acquisition* versi *inews Indonesia awards 2022*. Kenyataannya, penghargaan ini adalah berkat dampak positif dan sistematis diberbagai bidang, mulai dari manajer hingga karyawan BSI, baik di kantor pusat

⁶ Bank Syariah Indonesia. *Informasi Lengkap Tentang Bank Syariah Indonesia Sejarah perusahaan*. 30 Oktober 2022, <https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami>

⁷ Bank Syariah Indonesia, *Torehkan Kinerja Cemerlang BSI Raih 3 Penghargaan di Penghujung 2021*, 30 Oktober 2022, <https://www.bankbsi.co.id/news-update/berita/torehkan-kinerja-cemerlang-bsi-raih-3-penghargaan-di-penghujung-2021>

maupun di departemen regional, terutama di lokasi penelitian BSI KCP Jember Balung.

Akan tetapi, Dilansir dari laporan tahunan BSI tahun 2021 pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan hanya dilakukan dengan cara daring kebijakan ini tentunya dilaksanakan untuk mencegah penularan covid-19, ditambah ketika pelaksanaan pelatihan karyawan masih harus melaksanakan pekerjaannya. Salah satu dampak dari margernya 3 bank syariah dirasakan berpengaruh pada pemberian *reward* dan *punishment* pada karyawan jauh berbeda karena perombakan struktur organisasi. Meskipun dimarger pada awal tahun 2021 akan tetapi berbagai penghargaan diukir hingga penghujung tahun 2022. Tentu saja, diraihnya penghargaan ini tidak lepas dari pengaruh kinerja yang baik dan terorganisir di berbagai aspek mulai dari direktur hingga karyawan BSI, baik kantor pusat maupun cabang-cabang di setiap daerah.

BSI KCP Jember Balung telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* terhadap karyawannya. Bonus, kenaikan gaji dan promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang layak sebagai bentuk *reward* penghargaan. Karyawan yang melanggar peraturan, menolak untuk ditegur di tempat kerja, atau gagal mencapai tujuan sesuai dengan kebijakan bisnis juga akan dikenakan *punishment* sanksi. Hukuman bagi karyawan dapat berupa teguran, promosi, pemutusan kontrak, dan bahkan pemutusan hubungan kerja.

Penerapan *reward* dan *punishment* dalam prakteknya kurang mendapat perhatian penuh karena hanya berstatus KCP sehingga berskala kecil berdampak pada pemberian *reward* dan *punishment*. Salah satunya dalam

pemberian *reward* berupa umroh yang diberikan setiap tahunnya terkhusus karyawan BSI KCP Jember Balung terhiting sejak berdiri sampai penghujung tahun 2022 belum ada yang mendapatkannya, pemberian *reward* tersebut bukan terkhusus untuk karyawan disana tetapi *reward* untuk seluruh cabang Jember sehingga kemungkinan untuk memperolehnya sangatlah minim.

Penelitian terdahulu yang berjudul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Madiun".⁸ Dilakukan oleh Zakiya Nurul Muzayyanah pada tahun 2019. Melalui penelitiannya menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan presentase 40,5%, *punishment* tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan presentase 10,3% dan variabel *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan presentase 40,7%.

Pada 2 tahun berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Meylida Apsari pada tahun 2021 yang berjudul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Palangka Raya 1".⁹ Hasil risetnya menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan presentase -4,3%, *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan presentase 65%. dan variabel *reward* dan

⁸ Zakiyah Nurul Muzayyanah, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun", (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. 2019), 68.

⁹ Meylida Apsari, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Palangka Raya 1". (Skripsi, IAIN Palangka Raya 2021), 78.

punishment memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan presentase 61%.

Pada tahun 2022 penelitian dilakukan oleh Muhammad Arif dengan judul "Pengaruh *Reward* dan *punishment* Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Bank SUMUT Unit Usaha Syariah".¹⁰ Disebutkan bahwa *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan presentase 12,9%. Sementara itu, Hasil perbedaan ini memerlukan penelitian lebih lanjut dengan menyertakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu *reward* dan *punishment*, dimana kedua faktor ini dianggap dapat mencapai kinerja bisnis yang diinginkan.

Pada penelitian ini, peneliti hanya meneliti dua variabel yang berhubungan dengan kinerja, yaitu *reward* dan *punishment*. Karena peneliti menganggap kedua variabel tersebut sangat penting untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. BSI KCP Jember Balung merupakan salah satu kantor cabang pembantu di Jember yang berada jauh dari pusat kota dan jalan provinsi, serta Bank Syariah Indonesia berpedoman pada syariah Islam, maka BSI KCP Jember Balung dipilih sebagai subjek penelitian. Oleh karena itu, BSI KCP Jember Balung menuntut tingkat kinerja karyawan yang setinggi-tingginya untuk mencapai tujuannya.

Melihat latar belakang tersebut, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: "**Pengaruh *Reward* Dan *Punishment***

¹⁰ Muhammad Arif, "Pengaruh *Reward* dan *punishment* Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Bank SUMUT Unit Usaha Syariah", (Skripsi, UNMUH SUMUT. 2022), 58.

Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung”.

B. Rumusan Masalah

Melalui latar belakang informasi yang diberikan, rumusan masalah yang dapat diutarakan adalah sebagaimana berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini terkait dengan bagaimana masalah tersebut dirumuskan:

1. Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung.
2. Menganalisis pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung.
3. Menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung.

D. Manfaat Penelitian

Bermanfaatnya penelitian dibagi berdasarkan 2 bagian, terdiri dari praktis dan teoritis.

1. Kegunaan Teoritis

Harapannya, penelitian ini dapat meningkatkan cakrawala dalam hal pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Pada penelitian disebut merupakan proses pembelajaran, utamanya menyangkut manajemen sumber daya manusia terkhususnya lingkup perbankan. Selain itu juga untuk menambah pengetahuan tentang perbankan.

b. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini dapat menambah kepastakaan UIN KH. Achmad Siddiq Jember. Secara khusus, Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

c. Bagi Perbankan

Penelitian ini menjadi salah satu sarana informasi, masukkan dan bahan monitoring dalam pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang dipertahankan.

d. Bagi Peneliti Lain

Melengkapi pengetahuan tentang perbankan, sebagai referensi untuk melaksanakan kegiatan penelitian berkaitan pada variabel yang sama atau bahkan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik yang berbeda-beda dalam beberapa hal dan dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel penelitian diantaranya:

a. Variabel Independen (X)

Variabel bebas yang berperan sebagai pememulai atau memicu perubahan kepada variabel dependen (terikat). Variabel *reward* dan variabel *punishment* termuat kedalam variabel independen (bebas).

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat yang berperan menjadi sebab akibat atau mempengaruhi variabel independen (bebas). Variabel kinerja karyawan termuat kedalam variabel dependen (terikat).

2. Indikator Variabel

Adapun ukuran-ukuran sebagai perwakilan nilai pada variabel.

Dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Indikator dan Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
<i>Reward</i>	1) Insentif 2) Gaji 3) Tunjangan 4) Promosi 5) Penghargaan Interpersonal ¹¹	Ilham Wahyu Pratama dan Gendut Sukarno (2021)
<i>Punishment</i>	1) Larangan 2) Pemberitahuan 3) Paksaan 4) Anjuran atau perintah 5) Peringatan 6) Teguran 7) Hukuman ¹²	Maulana Ramdhani, Acep Samsudin dan Faisal Mulia (2022)
Kinerja Karyawan	1) Ketepatan waktu 2) Kualitas 3) Kemandirian 4) Kuantitas 5) Efektivitas ¹³	Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian (2018)

Sumber: Data diolah, 2022

F. Definisi Operasional

Definisi berdasarkan indikator variabel digunakan sebagai definisi empiris untuk mengukur variabel penelitian.¹⁴ Faktor-faktor yang termasuk didalam dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan seluruh kegiatan sedang atau telah dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi dengan bertanggungjawab atas

¹¹ Ilham Wahyu Pratama dan Gendut Sukarno, "Analisis Penilaian Kinerja, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur", Jurnal STEI Ekonomi, Vol. 30 No. 02 (Desember 2022), 25.

¹² Maulana Ramdhani, Acep Samsudin dan Faisal Mulia, "Implementasi *Reward* dan *punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi", JOMB, Vol. 04, No. 01 (Juni 2022), 67.

¹³ Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. *Union Event Planner*", AGORA, Vol. 06, No. 01 (2018), 2.

¹⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*, (Jember, UIN KH Achmad Siddiq Jember, 2021), 40.

beban yang diberikan oleh seorang pegawai baik bawahan maupun atasan dalam sebuah struktur organisasi.

2. *Reward* (X_1)

Reward yaitu sebuah hasil yang diterima seseorang atas perbuatan menyenangkan berupa hadiah, penghargaan atau imbalan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja.

3. *Punishment* (X_2)

Punishment merupakan sebuah hasil yang diterima seseorang atas perbuatan *tidak* menyenangkan berupa hukuman, hal tersebut dapat memperlemah hubungan antar seseorang secara langsung atau tidak langsung, bertujuan untuk menjadikan seseorang tersebut agar memperbaiki dan kembali meningkatkan kinerjanya.

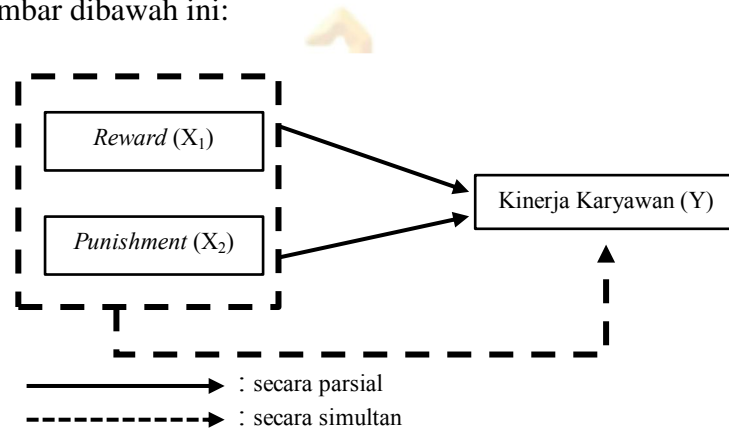
G. Asumsi Penelitian

Sebagai titik awal penalaran, peneliti menerima kebenaran asumsi penelitian yang biasanya disebut sebagai asumsi penelitian. Sebelum mulai mengumpulkan data, peneliti harus secara gamblang mengutarakan asumsi-asumsi dasarnya. Asumsi dasar memberikan dasar kuat untuk topik yang sedang dipelajari, menggarisbawahi faktor-faktor kemudian menjadi fokus penelitian, dan membantu menghasilkan hipotesis.¹⁵

Adanya pengaruh Bingkai konseptual yang mengaitkan satu teori dengan berbagai elemen yang dapat diidentifikasi yang teridentifikasi

¹⁵ Tim Penyusun, 82.

dianggap penting dalam rumusan masalah penelitian.¹⁶ Sehingga dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 1.2
Kerangka Konseptual

H. Hipotesis

Gagasan ini merupakan solusi jangka pendek pada rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dituangkan dalam bentuk pertanyaan. Dikarena jawaban ini diberikan hanya bersandar pada hipotesis tersebut dianggap signifikan dan masih berdasarkan informasi yang dapat diperoleh dari pengumpulan data, maka jawaban yang diberikan hanya bersifat sementara. Oleh karena itu, konsep-konsep dapat diberikan sebagai solusi hipotetis untuk kesulitan penelitian dan bukan sebagai solusi konkret.¹⁷

Hipotesis diartikan mempermudah serta meyakinkan pembaca dengan cara menunjukkan jumlah hipotesis harus sama jumlahnya dengan kesimpulan

¹⁶ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Disertasi dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Cet.Ke-7, 2017), 37.

¹⁷ Sugiono, 63.

jawaban dalam hipotesis.¹⁸ Berlandaskan pada dasar kebijakan, perumusan masalah juga penelitian empiris. Peneliti selanjutnya merumuskan hipotesis, yang merupakan temuan awal, mengenai interaksi antara dua faktor independen dan variabel dependen dengan merumuskan hipotesis penelitian diantaranya:

1. *Reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung.

Ditinjau dari penelitian empiris dahulu dilakukan oleh Zakiyah Nurul Muzayyanah pada tahun 2019. Menunjukkan bahwa hasil penelitian mengindikasikan *reward* berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.¹⁹ Berlandaskan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian pernyataan dibawah ini:

H_0 : *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_1 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. *Punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung.

Dilihat dari penelitian empiris dahulu dilakukan oleh Meylida Apsari tahun 2021. Menunjukkan bahwa hasil penelitian mengindikasikan *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰ Berlandaskan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian pernyataan dibawah ini:

¹⁸ Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas, & Studi Kasus*, (Jawa Barat: Jejak, 2017), 129

¹⁹ Zakiyah Nurul Muzayyan, 69.

²⁰ Meylida Aprisani, 81

H_0 : *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_2 : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. *Reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Pembantu Cabang Jember Balung.

Ditinjau dari penelitian empiris dahulu dilakukan oleh Zakiyah Nurul Muzayyanah pada tahun 2019. Menunjukkan bahwa hasil penelitian mengindikasikan *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan.²¹ berlandaskan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian pernyataan dibawah ini:

H_0 : *Reward* dan *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_3 : *Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan

I. Sistematika Pembahasan

Dalam memperoleh pembahasan sistematis perlunya penulis menyusun sistematika pembahasan agar mudah dipahami. Adapun deskripsi sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: Bab ini membahas tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian, Definisi Operasional, Asumsi Penelitian, Hipotesis, dan Sistematika Pembahasan.

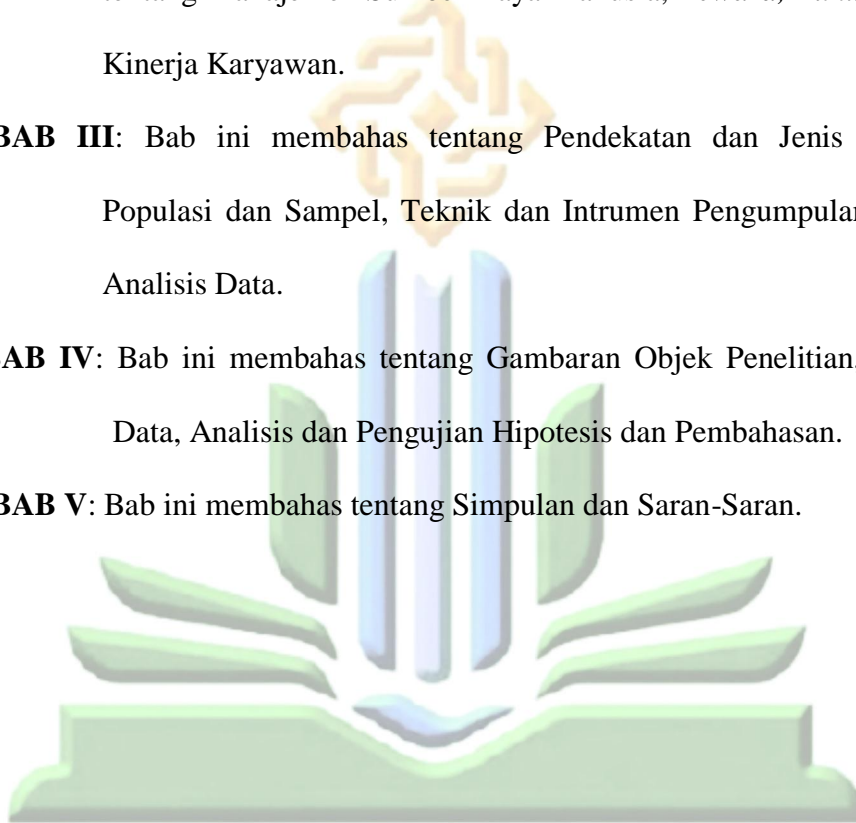
²¹ Zakiyah Nurul Muzayyan, 71.

BAB II: Bab ini membahas tentang 10 kajian terdahulu dan kajian teori, yaitu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, *Reward, Punishment* dan Kinerja Karyawan.

BAB III: Bab ini membahas tentang Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data dan Analisis Data.

BAB IV: Bab ini membahas tentang Gambaran Objek Penelitian, Penyajian Data, Analisis dan Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.

BAB V: Bab ini membahas tentang Simpulan dan Saran-Saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Muhammad Arif pada tahun 2022 berjudul “Pengaruh *Reward* dan *punishment* Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Bank SUMUT Unit Usaha Syariah”. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada 30 responden dengan teknis analisis data regresi linier berganda menggunakan program SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.²²
2. Meylida Apsari pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1”. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada 34 responden dengan Teknik analisis data regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Reward* dan

²² Muhammad Arif, “Pengaruh *Reward* dan *punishment* Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Bank SUMUT Unit Usaha Syariah”. (Skripsi, UNMUH SUMUT, 2022)

punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²³

3. Rahmad Okta Riansyah pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama”. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada 32 responden dengan teknis analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan *reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, *punishment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan secara simultan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.²⁴
4. Santi Gustina pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang kota Banda Aceh)”. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada 90 responden dengan Teknik analisis data regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, *reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.²⁵

²³ Meylida Apsari, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya I”. (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya 2021)

²⁴ Rahmad Okta Riansyah. “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama”, (Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021)

²⁵ Santi Gustia, “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)

5. Zakiyah Nurul Muzayyanah pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun”. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada 38 responden dengan Teknik analisis data regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan *reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, *punishment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan serta *Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.²⁶
6. Okki Prabowo pada tahun 2019 yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Krupuk Terung Do’a Ibu Kota Tegal”. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada 30 responden dengan Teknik analisis data regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi internal tidak berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan, *reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, *punishment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan serta komunikasi internal, *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁷

²⁶ Zakiyah Nurul Muzayyanah. “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun*”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019)

²⁷ Okki Prabowo, “*Analisis Faktor-Faktor Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CCV. Krupuk Terung Do’a Ibu Kota Tegal*”, (Skripsi, Universitas pancasakti Tegal, 2019)

7. Evi Yuliana Ariyani pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Karyawan Di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016-2018”. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada 57 responden dengan Teknik analisis data regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan *reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan serta *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁸
8. Muhammad Shafuwandi pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Pekanbaru”. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada 35 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *reward* yang akan diterima maka semakin baik kinerja karyawan tersebut.²⁹
9. Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada PT.

²⁸ Evi Yuliana Ariyani, “Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Karyawan Di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016-2018”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2019)

²⁹ Muhammad Shafuwandi. “Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Pekanbaru”, (Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2019)

Bank Central Asia TBK)”. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada 50 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun *punishment* berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kesimpulan mediasi menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan namun motivasi tidak memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan.³⁰

10. Heni Septiani pada tahun 2018 yang berjudul ”Peran Mekanisme *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah) BMT BiMU Bandar Lampung”. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ketentuan *reward* dan *punishment* belum seluruhnya menyumbang penuh pada indikator kinerja karyawan, (marketing) ditinjau dari aspek kuantitas kinerja karyawan baru menjangkau 70%, kualitas kinerja karyawan dipandang dari antusiasme karyawan dalam meraih target, tolok ukur ketepatan absensi dan laporan, serta target pengetahuan karyawan. BMT BiMU telah menggali nilai-nilai religius dan telah memenuhi prinsip-

³⁰ Natasya dan Piter, “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia TBK.)*”, (Universitas BundaMulia, 2018)

prinsip syariah, namun kinerja karyawan mengalami penurunan dan pencapaian target belum terpenuhi.³¹

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Muhammad Arif, 2022.	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Bank SUMUT Unit Usaha Syariah	Pendekatan Penelitian: Kuantitatif Teknik Pengumpulan data: Kuesioner Analisis Data: Regresi linier berganda aplikasi SPSS Versi 25	Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan.	Persamaan Pendekatan peneltian, Teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan sama. Perbedaan Tempat penelitian saat ini pada BSI KCP Jember Balung
2.	Meylida Apsari, 2021.	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1	Pendekatan Penelitian: Kuantitatif Teknik Pengumpulan data: Kuesioner Analisis Data: Regresi linier berganda aplikasi SPSS Versi 25	<i>Reward</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh	Persamaan Pendekatan peneltian, Teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan sama. Perbedaan Tempat penelitian saat ini pada BSI KCP Jember

³¹ Heni Septiani, "Peran Mekanisme Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah) BMT BiMU Bandar Lampung", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018)

				signifikan terhadap kinerja karyawan.	Balung
3.	Rahmad Okta Riansyah, 2021.	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama	Pendekatan Penelitian: Kuantitatif Teknik Pengumpulan data: Kuesioner dan Wawancara Analisis Data: Regresi linier berganda aplikasi SPSS Versi 21.0	<i>Reward</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.	Persamaan Pendekatan peneltian dan analisis data yang digunakan sama. Perbedaan Teknik pengumpulan data pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dan tempat penelitian saat ini pada BSI KCP Jember Balung
4.	Santi Gustina, 2020.	Pengaruh Komunikasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang kota Banda Aceh)	Pendekatan Penelitian: Kuantitatif Teknik Pengumpulan data: Kuesioner dan dokumentasi Analisis Data: Regresi linier berganda aplikasi SPSS Versi 22.	Komunikasi, <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	Persamaan Pendekatan peneltian dan analisis data yang digunakan sama. Perbedaan Teknik pengumpulan data pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, tidak menggunakan variabel komunikasi dan

					tempat penelitian saat ini pada BSI KCP Jember Balung
5.	Zakiah Nurul Muzayyanah, 2019	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun	Pendekatan Penelitian: Kuantitatif Teknik Pengumpulan data: Kuesioner Analisis Data: Regresi linier berganda aplikasi SPSS Versi 16.	<i>Reward</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan Pendekatan peneltian, Teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan sama. Perbedaan Tempat penelitian saat ini pada BSI KCP Jember Balung
6.	Okki Prabowo, 2019.	Analisis Faktor-Faktor Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Krupuk Terung Do'a Ibu Kota Tegal	Pendekatan Penelitian: Kuantitatif Teknik Pengumpulan data: Kuesioner Analisis Data: Regresi linier berganda aplikasi SPSS Versi 23.	komunikasi internal tidak berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. <i>Reward</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> tidak berpengaruh signifikan	Persamaan Pendekatan peneltian, Teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan sama. Perbedaan Variabel pada penelitian ini tidak menggunakan variabel komunikasi

				secara parsial terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal, <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	internal dan tempat penelitian saat ini pada BSI KCP Jember Balung
7.	Evi Yuliana Ariyani, 2019.	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Karyawan Di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016-2018	Pendekatan Penelitian: Kuantitatif Teknik Pengumpulan data: Kuesioner Analisis Data: Regresi linier berganda aplikasi SPSS Versi 16.	<i>Reward</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. <i>Reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan Pendekatan peneltian, Teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan sama. Perbedaan Tempat penelitian saat ini pada BSI KCP Jember Balung
8.	Muhammad Shafuwandi, 2019.	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Pekanbaru	Pendekatan Penelitian: Kuantitatif Teknik Pengumpulan data: Kuesioner dan wawancara Analisis Data: Regresi linier sederhana	<i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan Pendekatan peneltian yang digunakan sama. Perbedaan Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel

			aplikasi SPSS.		independen, Teknik pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan regresi linier berganda dan Tempat penelitian saat ini pada BSI KCP Jember Balung
9.	Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan, 2018	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia TBK	Pendekatan Penelitian: Kuantitatif Teknik Pengumpulan data: Kuesioner Analisis Data: SEM-PLS.	<i>Reward</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu <i>reward</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kesimpulan mediasi menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi <i>punishment</i> terhadap	Persamaan Pendekatan peneltian dan Teknik pengumpulan data yang digunakan sama. Perbedaan Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>intervening</i> , analisis yang digunakan menggunakan SPSS vaersi 22 dan Tempat penelitian saat ini pada BSI KCP Jember Balung

				kinerja karyawan namun motivasi tidak memediasi <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan	
10.	Heni Septiani, 2018	Peran Mekanisme <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah) BMT BiMU Bandar Lampung	Pendekatan Penelitian: Kualitatif Metode Pengumpulan data: Obsevasi, wawancara dan dokumentasi	<i>reward</i> dan <i>punishment</i> belum seluruhnya menyumbang penuh pada indikator kinerja karyawan, (marketing) ditinjau dari aspek kuantitas kinerja karyawan baru menjangkau 70%, kualitas kinerja karyawan dipandang dari antusiasme karyawan dalam meraih target, tolok ukur ketepatan absensi dan laporan, serta target pengetahuan karyawan	Persamaan Menganalisis <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan. Perbedaan Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>intervering</i> , analisis yang digunakan menggunakan SPSS vaersi 22 dan Tempat penelitian saat ini pada BSI KCP Jember Balung

Sumber: Data diolah, 2023.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Upaya untuk mengendalikan dan mengelola sumber daya manusia suatu organisasi agar dapat berpikir dan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia, yang merupakan sub bidang dari ilmu manajemen.³² Untuk mencapai kesuksesan yang diperlukan, karyawan harus mahir dalam mengelola organisasi. Di sisi lain, kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif akan menyebabkan kegagalan organisasi.

Ilmu dan seni mengatur hubungan dan fungsi tenaga kerja agar tercapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan setiap individu anggota perusahaan atau kelompok karyawan. Hal ini juga mencakup desain dan implementasi sistem perencanaan, persiapan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan kerja yang baik.³³

³² Taufiqurokhman, *Manajemen Sretegik*, (Jakarta: UDM Press, 2009), 24.

³³ M Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Bumi Aksara, 2015), 43.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Secara garis besar terdapat 5 fungsi utama dari MSDM, yaitu³⁴:

1) Perencanaan untuk kebutuhan SDM.

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama

- a) Perencanaan dan permintaan tenaga kerja organisasi dalam jangka pendek maupun panjang;
- b) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan sesuai kebutuhan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

2) Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah berikutnya yaitu mengisi formasi tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a) Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
- b) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Biasanya keputusan penarikan dan pemilihan dilaksanakan dengan memperhatikan pada ketersediaan calon tenaga kerja baik

³⁴ Proyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama, 2008), 6.

yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

3) Penilaian Kinerja

Hal ini dilakukan agar organisasi dapat memutuskan bagaimana cara beroperasi yang paling efektif, dan kemudian memberi penghargaan kepada mereka yang telah melakukannya. Di sisi lain, ketika ada kinerja yang buruk dan karyawan tidak memenuhi persyaratan kinerja yang ditetapkan, organisasi harus menganalisis situasinya. Ada dua tugas utama yang dilakukan dalam evaluasi kinerja ini, yaitu:

- a) Menilai dan mengevaluasi perilaku pekerja.
- b) menganalisis dan memotivasi perilaku pekerja.

Aktivitas menilai kinerja dianggap sulit dan rentan terhadap konflik baik bagi penilai maupun yang dinilai.

4) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- a) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
- b) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas.

- c) Memperbaiki kondisi fisik kerja dalam memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Meningkatnya kualitas fisik dan non-fisik merupakan salah satu dampak yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut.

5) Pencapaian relasi kerja yang efektif

Setelah tenaga kerja yang diperlukan terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Penyusunan standarisasi diperlukan organisasi sehingga menciptakan hubungan kerja yang efektif. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a) Mengakui dan memberi rasa hormat (*respect*) terhadap hak-hak pekerja.

- b) Melakukan negosiasi (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan

- c) Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Berbagai kegiatan dalam rangka MSDM telah dikemukakan diatas apabila telah terlaksanakan secara maksimal maka keseluruhan akan menghasilkan kebermanfaatn bagi perusahaan dan SDM yang ada pada perusahaan tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi MSDM sebenarnya bukan hanya dapat menghasilkan SDM yang produktif mendukung tujuan perusahaan.

Akan tetapi, menciptakan suatu situasi yang lebih baik hingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi SDM dalam berkarya. Pelaksanaan *job analysis*, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karier serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya seperti kompensasi, perlindungan, dan hubungan perburuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kinerja SDM.³⁵

2. Kinerja Karyawan

a. Kinerja Karyawan

Kinerja yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja adalah definisi dari kinerja. Pada intinya, kinerja adalah jumlah total pekerjaan dilakukan oleh seorang pekerja pada tugas yang diberikan. Individu harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁶

³⁵ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2009), 13.

³⁶ Mahadin Shaleh, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Makassar: Aksara Timur, 2018), 57.

Performance adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu didalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu..³⁷

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor internal dan eksternal merupakan dua faktor yang mempengaruhinya. Terdiri dari kepribadian, sikap, fisik motivasi umur, jenis kelamin, pengalaman kerja dan lainnya berasal dari sifat-sifat seseorang merupakan faktor internal. Sedangkan, kepemimpinan, kebijakan organisasi, sikap rekan kerja, sistem upah lingkungan sosial berasal dari lingkungan termasuk kedalam faktor faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1) Motivasi

Motivasi secara singkat dapat diartikan sebagai proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar maju melakukan sesuatu sebagaimana yang dapat diharapkan oleh penggeraknya atau yang menggerakannya.

³⁷ Rivai dan Basri, *Performance Appaisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 50.

2) Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

3) Disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

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

2) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

- 4) Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.
- 5) Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat karakteristik kinerja.

3. *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Menurut bahasa *reward* dapat diartikan ganjaran, gaji, upah, hadiah. *Reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan.³⁸

Reward bisa juga dianggap sebagai jenis hadiah diperuntukkan kepada karyawan sebagai apresiasi keberhasilan

³⁸ Yossi Eriawati, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat." Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1 no. 2 (2018): 70.

menyelesaikan tugas sehingga menguntungkan bisnis atau organisasi. *Reward* dapat berupa uang atau lainnya, dan dapat diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat, dorongan dan komitmen mereka. Hal ini juga dapat mendorong karyawan lain untuk bekerja lebih baik, menumbuhkan persaingan secara sehat diantara mereka. Seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika mereka menerima penghargaan. Sehingga, dikatakan bahwa *reward* merupakan *feedback* baik terhadap prestasi sebagai hasil pencapaian karyawan.³⁹

Reward dalam bentuk apapun merupakan alat bermanfaat yang bisa dipergunakan untuk mendongkrak performa dan perilaku karyawan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan yang diberikan dan pada akhirnya mencapai tujuan utama perusahaan.

Menurut Nugroho mendefinisikan *reward* atau ganjaran merupakan suatu bentuk pengakuan terhadap hasil pencapaian dalam bentuk fisik maupun non-fisik. Terdapat istilah insentif dalam sebuah organisasi adalah suatu penghargaan, baik dalam bentuk berwujud maupun tidak berwujud, yang diberikan oleh manajemen organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka

³⁹ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 315.

dapat bekerja dengan penuh semangat, mencapai modal motivasi yang tinggi dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.⁴⁰

b. Jenis-Jenis *Reward*

1) *Reward* ekstrinsik merupakan imbalan yang berasal dari pihak luar diri seseorang. Ketika imbalan eksternal terdiri dari imbalan finansial dan non-finansial, yaitu:

a) Penghargaan finansial:

(1) Gaji atau upah

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya diberikan secara bulanan. Sedangkan upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara jam, hari dan setengah hari. Sehingga gaji atau upah merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

⁴⁰ Agung Dwi Nugroho, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya”, Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. IV, No. 2 (Juni, 2015), 7.

(2) Tunjangan

Manfaat yang didapatkan karyawan antara lain pensiun, perawatan kesehatan, liburan, dan cuti untuk keluarga dan sekolah anak.

(3) Bonus Atau Insentif

Bonus adalah salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, bonus merupakan imbalan tambahan yang berada diatas kompensasi atau balas jasa pemberian perusahaan. Bonus atau insentif kerja adalah bonus uang tunai diperuntuhkan oleh manajemen perusahaan kepada karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi dan berhasil mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

b) Penghargaan non finansial yaitu:

a) Penghargaan Interpersonal

Pada umumnya disebut sebagai imbalan interpersonal, pemimpin mempunyai kewenangan untuk mendistribusikan imbalan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

b) Promosi

Promosi ialah penghargaan sebagai upaya untuk meletakkan karyawan yang tepat sesuai

pekerjaannya Apabila diukur secara akurat, kinerja sering kali menjadi pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2) *Reward* intrinsik ialah suatu penghargaan diperoleh karyawan yang berasal dari dalam dirinya. Perasaan puas dan bangga pada setiap menyelesaikan pekerjaan sebelumnya merupakan salah satu penghargaan. beberapa bentuk *reward* intrinsik yaitu:

a) Penyelesaian

Merupakan keterampilan mengawali dan menyelesaikan sebuah proyek atau pekerjaan amatlah krusial khususnya bagi sejumlah orang.

b) Pencapaian

Kemunculan perolehan penghargaan seseorang ketika meraih sesuatu yang menantang dari dalam dirinya sendiri.

c) Otonomi

Hak dalam pengambilan sikap dan melaksanakan tugas tidak perlunya pengawasan ketat, merupakan keinginan yang tersirat pada saat penugasan diberikan.

c. Tujuan *Reward*

Reward diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan motivasi. Tujuan utama *reward* adalah:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- 3) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.⁴¹

d. Indikator- Indikator *Reward*

- 1) Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontak kerja.
- 2) Intensif adalah tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara massal. secara internasional, intensif berupa tindakan melebihi hasil yang diharapkan dan membentuk motivasi dari luar.
- 3) Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.
- 4) Penghargaan interpersonal adalah suatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.
- 5) Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi

⁴¹ John M. Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), 228.

dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab dan peluang lebih besar.⁴²

4. *Punishment*

a. *Pengertian Punishment*

Pemberian sanksi kepada karyawan karena ketidakmampuan mereka untuk melakukan atau melaksanakan tugas sesuai dengan perintah adalah sanksi. Segala tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan persyaratan yang ditegaskan pada awal masa kerja mereka di perusahaan, terutama ketika karyawan menandatangani perjanjian yang menunjukkan bahwa mereka akan bekerja sesuai dengan perintah SK (surat keputusan) tersebut.⁴³

Namun, *punishment* atau hukuman menurut adalah suatu tindakan yang sengaja dijatuhkan kepada seseorang sehingga menimbulkan nestapa, agar yang bersangkutan sadar akan perbuatannya dan berjanji tidak akan mengulanginya lagi.⁴⁴

b. *Tujuan dan Fungsi Punishment*

Punishment berperan besar dalam menciptakan tingkah laku yang diharapkan, memiliki tujuan utama untuk membatasi perilaku. Pemberian *punishment* memang bukan suatu yang menyenangkan, dengan adanya *punishment* para karyawan perlu memikirkan

⁴² Riansyah, 18.

⁴³ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 60.

⁴⁴ A.D. Indra Kusuma, *Pengantar Ilmu Pengetahuan Ekonomi*, (Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP, 1973), 161.

berbagai upaya dan kinerja yang lebih baik agar terhindar dari sanksi atau *punishment*.⁴⁵

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

- 1) Membatasi perilaku, bersifat mendidik
- 2) Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.⁴⁶

c. Jenis-Jenis *Punishment*

- 1) *Punishment* preventif

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

Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum

terjadi pelanggaran seperti:

- a) Tata tertib adalah peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait.
- b) Anjuran perintah adalah suatu hal yang harus dilakukan atau dilaksanakan.
- c) Larangan adalah suatu hal yang tidak boleh dilakukan atau dilaksanakan.
- d) Paksaan adalah suatu perilaku secara spontan dengan adanya ancaman, intimidasi ataupun imbalan.

⁴⁵ Irham Fahmi, 61

⁴⁶ Kawulur Tresia Karli, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado.", (Vol. 6, No. 2, 2018) 70.

e) Disiplin adalah suatu perasaan yang taat dan patuh akan suatu aturan yang telah ditetapkan dan dipercaya sebagai tanggung jawabnya.

2) *Punishment* represif

Hukuman represif dilakukan setelah pelanggaran atau kesalahan terjadi. Pemberitahuan, teguran, dan peringatan, serta hukuman adalah contoh hukuman bersifat represif..⁴⁷

Punishment menurut dapat diuraikan seperti berikut:

b) Hukuman ringan

- (1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- (2) Teguran tertulis
- (3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis

c) Hukuman sedang

- (1) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya
- (2) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
- (3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi

d) Hukuman berat

- (1) Penurunan pangkat atau demosi
- (2) Pembebasan dari jabatan

⁴⁷ Zainal, 450.

(3) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan

(4) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

d. Indikator-Indikator *Punishment*

Berdasarkan garis besarnya, hukuman dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu⁴⁸:

1) *Punishment* preventif

Hukuman yang berfokus pada pencegahan disebut hukuman preventif. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menjauhkan segala sesuatu dari tempat kerja yang dapat menghalangi atau mengganggu alur kerja. Dalam arti lain, penggunaan hukuman untuk mencegah pelanggaran di masa depan. Dengan menerapkan hukuman sebelum pelanggaran dilakukan, hal ini bertujuan untuk mencegah pelanggaran di masa depan. Sanksi yang berfokus pada pencegahan meliputi larangan, anjuran atau perintah dan paksaan.

2) *Punishment* represif

Apabila terjadi tindakan yang dianggap bertentangan dengan peraturan atau diduga melanggar peraturan, maka hukuman yang bersifat represif akan diterapkan. Hukuman yang bersifat represif dapat diartikan ketika seseorang menerima

⁴⁸ Amir Daien Indrakusuma, Pengantar Ilmu Pendidikan, (Surabaya: Usaha Nasional, 2017), 142.

hukuman sebagai akibat dari melakukan pelanggaran atau dosa. Oleh karena itu, hukuman ini diberikan setelah kesalahan atau pelanggaran. *Punishment* represif mencakup berbagai elemen, seperti teguran, pemberitahuan, hukuman dan peringatan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Maksud dari metode ini adalah untuk menjelaskan atau menggambarkan keadaan, peristiwa, atau segala sesuatu yang berhubungan dengan variabel-variabel tersebut.⁴⁹

Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori bertujuan menguji hipotesis sebelumnya dan hasil penelitian dapat menjelaskan hubungan kausal antar variabel dengan cara menguji hipotesis. Kemudian maksud penelitian eksplanatori untuk memperoleh data dari tempat tertentu tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, seperti menyebarkan kuisioner dan lain sebagainya. pada penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable yaitu analisis linier berganda.⁵⁰

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk

⁴⁹ Sugiyono, 8.

⁵⁰ Sugiono, 93.

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵¹ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung berjumlah 32 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. berdasarkan kriteria tertentu. Semua anggota populasi mempunyai kesempatan untuk dijadikan sebagai sampel penelitian, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *sampling jenuh* atau *sesus*.⁵² Jumlah sampel yang digunakan sejumlah 30 responden.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik instrumen dan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian melalui alat pengukuran atau pengambilan data langsung dari subjek.⁵³ Penelitian ini menggunakan program SPSS 22 *for windows* sebagai data penganalisisan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan tertulis disampaikan langsung pada responden menggunakan:

⁵¹ Sugiono, 80.

⁵² Sugiono, 85.

⁵³ Azwar Saifuddin, *Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2005), 91.

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya.⁵⁴ Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BSI KCP Jember Balung. Hasil dari kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan tanggapan dan jawaban dari responden melalui beberapa pertanyaan.

D. Analisis Data

Jenis analisis data yang digunakan penulis adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap beberapa pertanyaan yang digunakan untuk mengukur objek.⁵⁵ Dalam ulasan ini, pembuat menyajikan skala yang berisi 5 skor yang berkecenderungan jawaban dengan keputusan yang menyertainya:

Tabel 3.1
Skala Penilaian Likert

Nilai	Alternatif Jawaban	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber: Data diolah, 2022.

Untuk melakukan teknik analisis data, peneliti menggunakan statistik. Adapun langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan beberapa pengujian yaitu:

⁵⁴ Sugiono, 142.

⁵⁵ Sugiono, 93.

1. Uji Instrumen Penelitian Atau Uji Kualitas Data

Sebagaimana data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari kuesioner dilakukanlah uji validitas dan reliabilitas. Untuk menentukan validitas hasil pemeriksaan, informasi digunakan untuk menunjukkan keadaan yang paling penting dalam tinjauan. Informasi tersebut digunakan sebagai gambaran umum tentang komponen yang dimaksud dan kemudian digunakan untuk pembuktian spekulatif. Alat pengumpul informasi yang baik haruslah spesifik, substansial, dan dapat diandalkan.⁵⁶

a. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk menentukan apakah item-item dalam daftar pertanyaan yang mendefinisikan sebuah variabel cocok untuk digunakan. Kumpulan pertanyaan ini biasanya mendukung kelompok variabel tertentu. Tiap pertanyaan harus diuji validitasnya.

Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka dapat dinyatakan valid.⁵⁷

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran seberapa stabil dan konsisten responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan, yang merupakan dimensi-dimensi variabel. Angket ini disusun dalam bentuk pertanyaan dan

⁵⁶ Tukiran Taniredja dan Handayani Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 41.

⁵⁷ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 192.

jawaban. Untuk semua item pertanyaan, uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan. Suatu angket dikatakan reliabel jika nilai Alpha lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Sebagai persyaratan regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data penelitian valid, tidak bias, konsisten dan penaksiran koefisien regresjinya bersifat efisien. Uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji ini menyimpulkan agar terpenuhi suatu uji jika titik-titik menyebar di sekitar garis yang ada pada uji normalitas yaitu grafik *normal probability plot*.⁵⁸

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas juga diperlukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji multikolinieritas juga diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel

⁵⁸ Hengky Latan, *Analisis Multivariate: Teknik dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 56.

independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan menghasilkan korelasi yang signifikan. Multikolinieritas tidak terjadi jika VIF yang dihasilkan antara 1 sampai 10.⁵⁹

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual pada periode pengamatan yang berbeda. Pola *scatterplot* dapat digunakan untuk memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.⁶⁰

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mempelajari hubungan antara variabel dependen dan sejumlah variabel independen. Kegunaan dari analisis ini adalah untuk mengestimasi nilai variabel dependen dengan menggunakan nilai-nilai variabel independen yang telah diketahui. Variabel independen pertama (X_1) adalah *reward* dan variabel independen

⁵⁹ V. Wiratna Sujarweni, 185

⁶⁰ V. Wiratna Sujarweni, 168

kedua (X_2) adalah *punishment*, terhadap variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan BSI KCP Jember Balung.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan a: Konstanta

X_1 : *Reward* b: Koefisien Regresi

X_2 : *Punishment* e: Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Hasil uji t dapat dilihat pada output *coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima, dan jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung. Hasil uji f dapat dilihat pada output ANOVA dan hasil analisis linier berganda. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak adalah dengan

membandingkan nilai F hitung dengan F tabel jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima, dan jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak.⁶¹

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan ke dalam model. Mengetahui nilai koefisien determinasi berguna dalam menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen (Y). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y).⁶²

Koefisien determinasi yang disesuaikan digunakan untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen, dimana nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai adjusted R square adalah nilai R square yang selalu lebih kecil dari R square, dan angka ini dapat bernilai negatif.

⁶¹ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs Lisrel (Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset)* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 147.

⁶² Budi dharma, *Statistika penelitian menggunakan SPSS (uji validitas, Uji reliabilitas, Regresi Linier Sederhan, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*, (Jakarta: GUEPEDIA, 2021), 53.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

Letak lokasi penelitian pada BSI KCP Jember Balung berdiri 01 februari 2021 beramat di jalan Rambipuji No.78, Kebonsari, Balung Lor, Kecamatan Balung Kabupten Jember provinsi Jawa Timur.

1. Sejarah BSI KCP Jember Balung

BSI berdiri sejak dua tahun lalu, tepatnya pada 1 Februari 2021, ketika BSM, BNIS dan BRIS bergabung menjadi satu perusahaan bernama Bank Syariah Indonesia (BSI). Merger 3 bank ini berimplikasi pada usaha peningkatan pelayanan, jangkauan serta kemampuan finansial yang lebih baik. Didorong oleh kerjasama antara perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) dan kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) melali campur tangan pemerintah, BSI lahir untuk dapat bersaing dikancah internasional.

Bersatunya 3 bank syariah tersebut merupakan upaya untuk mengkaji bank syariah kebanggaan masyarakat, yang selayaknya menimbulkan energi baru bagi perkembangan perekonomian nasional dan berkontribusi bagi kesejahteraan bangsa secara keseluruhan. Eksistensi BSI juga merupakan cerminan wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal dan membawa kebaikan bagi seluruh alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).⁶³ Sehingga BSM KCP Jember Balung kini resmi menjadi BSI KCP Jember Balung.

⁶³ Bank Syariah Indonesia. *Informasi Lengkap Tentang Bank Syariah Indonesia Sejarah perusahaan*. 30 Oktober 2022, <https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami>

2. Visi dan Misi BSI KCP Jember Balung

a. Visi

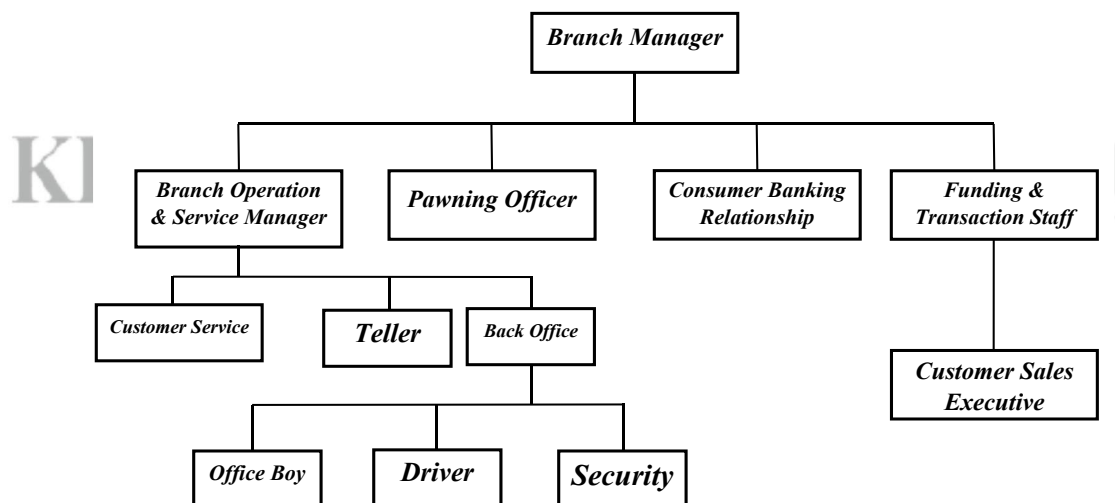
Top 10 *global islamic bank*

b. Misi

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

3. Struktur Organisasi BSI KCP Jember Balung

Adapun susunan struktur organisasi pada BSI KCP Jember Balung sebagai berikut:



Sumber : BSI KCP Jember Balung

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BSI KCP Jember Balung

B. Penyajian Data

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyebaran angket kepada 30 responden. Tinjauan berdasarkan jenis kelamin dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1.	Laki-laki	22	73%
2.	Perempuan	8	27%
Total		30	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau 73% sedangkan perempuan sebanyak 8 orang atau 27%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan BSI KCP Jember Balung yang paling dominan adalah laki-laki.

2. Berdasarkan Usia

Data diolah sesuai dengan usia oleh 30 responden dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Responden	Presentase
1.	20-29 Tahun	17	57%
2.	30-39 Tahun	10	33%
3.	40-49 Tahun	3	10%
Total		30	100%

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia 20-29 tahun sebanyak 17 orang atau 57%, responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 10 orang atau 33% dan responden dengan usia 40-49 tahun sebanyak 3 orang atau 10%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa usia karyawan BSI KCP Jember balung yang paling dominan adalah usia 20-29 tahun.

3. Berdasarkan Masa Bekerja

Data diolah sesuai dengan lama bekerja oleh 30 responden dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Masa Bekerja Responden

No	Masa Bekerja	Responden	Presentase
1	<5 Tahun	14	47%
2	5-10 Tahun	10	33%
3	11-15 Tahun	6	20%
Total		30	100%

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui masa kerja responden <5 tahun berjumlah 14 orang atau 47%, 5-10 tahun berjumlah 10 orang atau 33% dan 11-15 tahun berjumlah 6 orang atau 20%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan BSI KCP Jember Balung masa kerjanya <5 tahun.

4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data diolah sesuai dengan pendidikan terakhir oleh 30 responden dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase
1	SMA	6	20%
2	Diploma	3	10%
3	S1	20	67%
4	S2	1	3%
Total		30	100%

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Pendidikan terakhir responden SMA berjumlah 6 orang atau 20%, diploma berjumlah 3 orang atau 10%, S1 berjumlah 20 atau 67% dan S2 berjumlah 1 orang atau 3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan BSI KCP Jember Balung berpendidikan terakhir S1.

C. Analisis dan Pengajuan Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengukuran ini dilaksanakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dalam penelitian. Tingkat validitasnya kemudian dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. *Degree of freedom* (df) = $N-2$, N ditafsirkan sebagai jumlah sampel. Maka besarnya df dapat diperoleh dari $df= 30-2$ menghasilkan 28 dengan α 0,05 (tingkat signifikansi uji 2 arah), sehingga kemudian r tabel sebesar 0,3610 yang dihasilkan dari perhitungan dengan melihat r tabel. Maka setiap butir pertanyaan variabel-variabel yang ada dianggap valid jika nilai r hitung $>$ r tabel.

Berikut hasil dari uji validitas penelitian ini yang melibatkan SPSS IMB Versi 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas *Reward* (X_1)

No	Keterangan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Validitas
1	X1.1	0,759	0,000	Valid
2	X1.2	0,517	0,003	Valid
3	X1.3	0,736	0,000	Valid
4	X1.4	0,596	0,001	Valid
5	X1.5	0,621	0,000	Valid
6	X1.6	0,703	0,000	Valid
7	X1.7	0,653	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2023.

Berdasarkan item-total *correlation* variabel *reward* (X_1) besaran r hitung berkisar 0,517-0,759 maka nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel yaitu 0,3610. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada uji validitas variabel *reward* (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas *Punishment* (X_2)

No	Keterangan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Validitas
1	X2.1	0,591	0,001	Valid
2	X2.2	0,566	0,001	Valid
3	X2.3	0,819	0,000	Valid
4	X2.4	0,719	0,000	Valid
5	X2.5	0,551	0,002	Valid
6	X2.6	0,728	0,000	Valid
7	X2.7	0,617	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2023

Berdasarkan item-total *correlation* variabel *punishment* (X_2) dinyatakan valid karena besaran besaran r hitung berkisar 0,551-0,819 maka nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel yaitu 0,3610. Hal

ini dapat disimpulkan bahwa pada uji validitas variabel *punishment* (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Keterangan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Validitas
1	Y1	0,591	0,006	Valid
2	Y2	0,566	0,000	Valid
3	Y3	0,819	0,000	Valid
4	Y4	0,719	0,011	Valid
5	Y5	0,551	0,000	Valid
6	Y6	0,728	0,000	Valid
7	Y7	0,617	0,002	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2023

Berdasarkan item-total *correlation* variabel kinerja karyawan (Y) besaran r hitung berkisar 0,494-0,823 maka nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel yaitu 0,3610. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara pada masing-masing variabel diperoleh dengan membandingkan *Cronbach's Alpha* dengan taraf signifikan yang digunakan diperoleh melalui pernyataan hasil kuesioner. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,6. Suatu variabel akan dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (taraf signifikan).

Berikut hasil pengujian terhadap 30 responden menggunakan SPSS IMB Versi 22 variabel berikut dengan hasil:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Taraf signifikan	Keterangan
1	<i>Reward</i> (X_1)	0,774	0,60	Reliabel
2	<i>Punishment</i> (X_2)	0,766	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,719	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $> 0,60$ (taraf signifikansi). *Reward* (X_1) $0,774 > 0,06$, *Punishment* (X_2) $0,766 > 0,060$ dan Kinerja Karyawan (Y) $0,719 > 0,60$.

Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

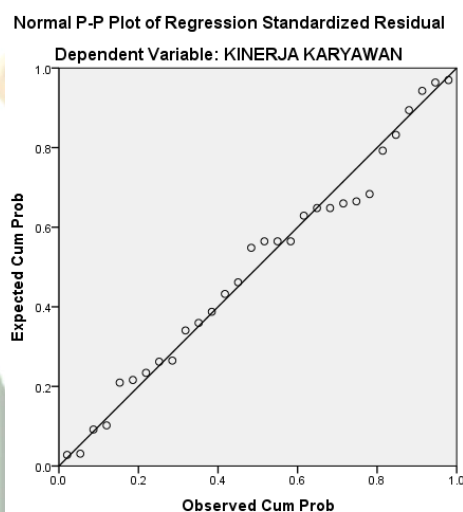
Kemudian, dapat ditafsirkan jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai variabel-variabel tersebut relatif konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji ini menyimpulkan agar terpenuhi suatu uji jika

titik-titik menyebar di sekitar garis yang ada pada uji normalitas yaitu grafik *normal probability plot*.⁶⁴



Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2023

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Disebabkan oleh fakta bahwa data tersebar pada variabel yang terdistribusi secara normal, dimana titik-titik pada garis diagonal tidak menjauh atau melebar dari garis tersebut.

c. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel independen. Apabila terdapat korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). seharusnya model yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pemeriksaan ini dilakukan dengan mengukur hubungan antara variabel independen, jika kedua variabel independen menunjukkan hubungan yang kuat, maka

⁶⁴ Hengky Latan, 56.

dikatakan terjadi multikolinieritas.⁶⁵ Sebuah regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika angka tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 .

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	<i>Reward</i>	0,524	1,908
2	<i>Punishment</i>	0,524	1,908

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa:

1) Variabel *reward* (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,524 > 0,10$ dan nilai VIF $1,908 < 10$, maka pada variabel *reward* (X_1) dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi antar variabel independen (X).

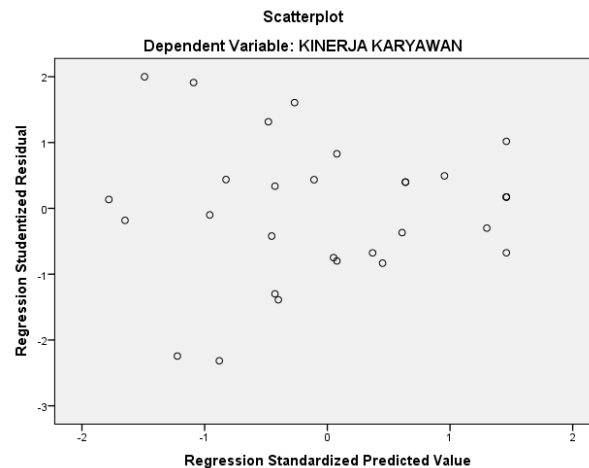
2) Variabel *punishment* (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,524 > 0,10$ dan nilai VIF $1,908 < 10$, maka pada variabel *punishment* (X_2) dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi antar variabel independen (X).

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur, sedangkan jika tidak ada pola yang jelas serta penyebaran atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

⁶⁵ Singgih Santoso, *Mahir Statistik Parameter* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019), 195.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan bantuan SPSS IMB versi 22 dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2023

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa titik menyebar secara acak, tidak berkumpul di satu tempat dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independent ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi digunakan untuk membuat prediksi dan perkiraan tentang variabel mana yang mempengaruhi satu sama lain. Uji regresi harus dilakukan setelah analisis selesai karena interpretasi antar regresi akan lebih akurat jika signifikansinya diketahui.

Berikut hasil perhitungan dengan SPSS IMB versi 22 nilai X1, X2, dan Y:

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Model	<i>Unstandardizer</i> <i>Coefficients</i>
		B
1	(<i>Constant</i>)	0,415
2	<i>Reward</i>	0,439
3	<i>Punishment</i>	0,514

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2023

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas, disimpulkan bahwa hasil regresi linier berganda dimana nilai koefisien untuk variabel *reward* (X_1) sebesar 0,439, variabel *punishment* sebesar 0,514 dengan nilai konstanta sebesar 0,415 sehingga model persamaan regresi yang di dapat yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 0,415 + 0,439 * \text{reward} + 0,514 * \text{punishment} + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu:

- Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 0,415. Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang searah antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). jika semua variabel independen (X) bernilai 0 atau tidak terdapat perubahan, maka nilai variabel dependen (Y) atau kinerja karyawan yaitu 0,415.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel *reward* (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,439 atau 43,9%. Artinya jika *reward* mengalami kenaikan skor 1, maka *reward* akan naik sebesar 0,439 atau 43,9% dengan

asumsi variabel-variabel independen lainnya dari model regresi dianggap konstan.

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel *punishment* (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,514 atau 51,4%. Artinya jika *punishment* mengalami kenaikan skor 1, maka *punishment* akan naik sebesar 0,514 atau 51,4% dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya dari model regresi dianggap konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (secara parsial)

Penggunaan Uji T untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya pada masing-masing variabel independen (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari perbandingan antara nilai probabilitas t hitung terhadap alpha (taraf signifikan) yang telah ditentukan 0,05.

Untuk mengetahui nilai t tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha : n-k-1) \\
 &= t (0,05 : 30-2-1) \\
 &= t (0,05 : 30-3) \\
 &= t (0,05 : 27) \\
 &= 2.0518
 \end{aligned}$$

Tabel 4.11
Hasil Uji T (Parsial)

No	Variabel Independen	t	Sig.
1	<i>Reward</i>	4,368	0,000
2	<i>Punishment</i>	4,996	0,000

Sumber: Data diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel di atas analisis uji T adalah sebagai berikut:

1) variabel *Reward* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai signifikansi untuk pengaruh variabel *reward* (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel di atas sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai T hitung $4,368 > 2.0518$ (T tabel), maka dapat disimpulkan H_a diterima H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan variabel *reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

H_1 = terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2) Pengaruh *Punishment* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai signifikansi untuk pengaruh variabel *punishment* (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel di atas sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai T hitung $4,996 > 2.0518$ (T tabel), maka dapat disimpulkan H_a diterima H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan variabel *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis :

H_2 = terdapat pengaruh signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (secara simultan)

Pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen diukur dengan menggunakan uji F. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari perbandingan antara probabilitas f hitung terhadap taraf signifikansi sebesar 0,05, dengan menentukan f tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= f(k : n-k-1) \\ &= f(2 : 30-2-1) \\ &= f(2 : 27) \\ &= 3,35 \end{aligned}$$

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Silmultan)

F	Sig.
70,740	0,000

Sumber: Data diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai f tabel sebesar 3,35 dengan tingkat signifikan $< 0,05$ dan f hitung sebesar 70,740, dapat dikatakan bahwa f hitung $> f$ tabel ($70,740 > 3,35$) dan terdapat pengaruh dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima H_o ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel *reward* dan *punishment* (independen) terhadap variabel kinerja karyawan (dependen)

Hipotesis :

H₃: terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan.

5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi adalah satuan yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi, jika ditampilkan dalam bentuk persentase, berkisar antara 0 dan 1 atau 0% hingga 100%. Ketika variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan, koefisien determinasi dianggap mendekati 1 atau 100%.

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinan (R^2)

<i>Adjusted R Square</i>
0,828

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan hasil koefisien determinan (R^2) dari kebutuhan variabel memperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,828 yang memiliki arti bahwa variabel independen (*reward* dan *punishment*) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 82,8%. Sedangkan untuk sisanya sebesar (100% - 82,8% = 17,2%) variabel dependen (Y) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam regresi dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan data yang telah diolah oleh peneliti dengan bantuan SPSS IBM versi 22:

1. Pengaruh *reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil *output* uji T (parsial) diatas diketahui nilai (Sig) variabel *reward* (X_1) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4.368 > t$ tabel 2.0518 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan *reward* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* yang tinggi akan mampu mendorong kinerja karyawan. Karyawan akan merespon positif apabila *reward* diberikan sesuai dengan pencapaian yang dihasilkan atas pekerjaannya sehingga meningkatkan semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi *reward* diberikan oleh perusahaan maka semakin meningkatkan pula kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Zakiya Nurul Muzayyanah pada tahun 2019, berjudul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Madiun". Menyatakan bahwa *reward* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil *output* uji T (parsial) diatas diketahui nilai (Sig) variabel *punishment* (X_2) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung

$4.996 > t$ tabel 2.0518 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* yang tepat akan mampu mendorong kinerja karyawan. Karyawan akan merespon positif apabila *punishment* yang didapatkan akan mampu meminimalisir adanya kesalahan atau pelanggaran agar tidak terulang kembali. Oleh karena itu, semakin tinggi *punishment* yang tepat maka akan semakin meminimalisir adanya kesalahan atau pelanggaran dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Meylida Apsari pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa *punishment* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1”.

3. Pengaruh *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan *output* pada tabel ANNOVA atau F Test di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $70.740 > 3,35$ F tabel, maka sesuai dengan pengambilan dasar keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa pengaruh signifikan antara variabel independent (*reward* dan *punishment*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan.

Koefisien determinan (R^2) dari kebutuhan variabel memperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,828 yang memiliki arti bahwa variabel independen (*reward* dan *punishment*) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 82,8%. Sedangkan untuk sisanya sebesar ($100\% - 82,8\% = 17,2\%$) variabel dependen (Y) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam regresi dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Zakiya Nurul Muzayyanah pada tahun 2019, berjudul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Madiun". Menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Melalui perolehan penelitian dan pembahasan yang selesai peneliti laksanakan di BSI KCP Jember Balung, kemudian secara garis besar dapat ditarik kesimpulan sebagaimana berikut ini:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan hasil pengujian dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KCP Jember Balung secara parsial. Terlihat dari angka signifikan senilai $0,00 < 0,05$ dan angka *t* hitung variabel *reward* senilai $4,368 > 2,0518$. Hal ini dikarenakan, *reward* merupakan pendorong semangat pegawai untuk berupayakan bekerja optimal hingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik dalam menuntaskan pekerjaan sesuai target. Jadi disimpulkan, bahwa H_a diterima H_0 ditolak.
2. *Punishment* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KCP Jember Balung secara parsial. Terlihat dari angka signifikan senilai $0,00 < 0,05$ dan nilai *t* hitung variabel *punishment* senilai $4,996 > 2,0518$. Hal ini karena *punishment* merupakan penghalang karyawan untuk melakukan kesalahan atau keteledoran dalam melaksanakan pekerjaannya, faktor ini penting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih profesional, berhati-hati serta dapat kompeten

dalam menyelesaikan tugas dan wewenang. Jadi disimpulkan, bahwa H_a diterima H_0 ditolak.

3. *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KCP Jember Balung secara simultan. Terlihat dari angka signifikan senilai $0,00 < 0,05$ dan angka f hitung senilai $70,740 > 3,35$. Hal ini karena kedua variabel diaplikasikan secara bersama-sama pada BSI KCP Jember Balung, maka timbul kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan merasa lebih bersemangat ketika dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah sesuai dengan standarisasi operasional mendapatkan *reward* dan *punishment* yang setimpal. Jadi disimpulkan, bahwa H_a diterima H_0 ditolak.

B. Saran

Adapun saran berikut diberikan oleh penulis adalah sebagaimana berikut:

1. Berlandaskan Variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pihak BSI KCP Jember baiknya memberikan kesesuaian *reward* kepada karyawan tidak hanya mengacu kepada pemberian *reward* dari KC Jember. Akan tetapi, memiliki spesifikasi khusus untuk dapat merekomendasikan karyawan-karyawan dalam koridor yang bagus mendapatkan kesesuaian *reward*.
2. Berlandaskan variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pihak BSI KCP Jember Balung baiknya mempertahankan dan mempertegas pemberian *punishment*, tentunya haruslah disesuaikan

dengan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Penimbulkan efek jera juga perlu dipertimbangkan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan diperbuatnya.

3. Berlandaskan variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BSI KCP Jember Balung. Guna meningkatkan signifikansi hasil data, peneliti selanjutnya harus dapat memperluas jumlah sampel penelitian. Disarankan agar penelitian diperiode mendatang dapat memasukkan lebih banyak variabel independen untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik. Kinerja karyawan dalam perbankan tidak hanya didominasi oleh *Reward* dan *Punishment*, melainkan variabel independen lainnya memungkinkan juga mempengaruhi kinerja karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Apsari, Meylida. "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, 2021.
- Ariyani, Evi Yuliana. "Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Karyawan Di Bank Syariah (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Semarang) Periode 2016-2018." Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2019.
- B. Urto, Hamzah, dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- Bank Syariah Indonesia, "Informasi Lengkap Tentang Bank Syariah Indonesia Sejarah perusahaan," 16 Februari 2022, <https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami>.
- Bank Syariah Indonesia, *Torehkan Kinerja Cemerlang BSI Raih 3 Penghargaan di Penghujung 2021*, 30 Oktober 2022, <https://www.bankbsi.co.id/news-update/berita/torehkan-kinerja-cemerlang-bsi-raih-3-penghargaan-di-penghujung-2021>.
- Budi dharma, *Statistika penelitian menggunakan SPSS (uji validitas, Uji reliabilitas, Regresi Linier Sederhan, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*. Jakarta: GUEPEDIA, 2021.
- Busro, Muhammad. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Eriawati, Yossi. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat." Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1 no. 2 (2018): 66-80.
- Fahmi, Irham. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Fitrah dan Luthfiyah. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas, & Studi Kasus*. Jawa Barat: Jejak, 2017.
- Gustia, Santi. "Pengaruh Komunikasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh)." Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2020.
- Harianjda, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo, 2005.

- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara, 2015.
- Hengky Latan, *Analisis Multivariate: Teknik dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Ivancevich, John M. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson, *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Karli, Kawulur Tresia. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado." (Vol. 6, No. 2, 2018): 68-76
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Kusuma, A.D.Indra. *Pengantar Ilmu Pengetahuan Ekonomi*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP, 1973.
- Lie, Tjiong Fei dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner", AGORA, Vol. 06, No. 01 (2018): 1-6.
- Maulana Ramdhani, Acep Samsudin dan Faisal Mulia, "Implementasi Reward dan punishment Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi", JOMB, Vol. 04, No. 01 (Juni 2022): 65-72.
- Muzayyanah, Zakiyah Nurul. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019.
- Muzayyanah, Zakiyah Nurul. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Madiun." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019.
- Natasya dan Piter. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia TBK.)." Universitas BundaMulia, 2018.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Cet.Ke-7, 2017.
- Nugroho, Agung Dwi. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya." Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. IV, No. 2 (Juni, 2015):

- Prabowo, Okki. *“Analisis Faktor-Faktor Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CCV. Krupuk Terung Do’a Ibu Kota Tegal.”* Skripsi, Universitas pancasakti Tegal, 2019.
- Pratama, Ilham Wahyu dan Gendut Sukarno, *“Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur”*, Jurnal STEI Ekonomi, Vol. 30 No. 02 (Desember 2022): 20-32.
- Proyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama, 2008.
- Riansyah, Rahmad Okta. *“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabda Maju Bersama.”* Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021.
- Rivai dan Basri. *Performance Appaisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Saifuddin, Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Santoso, Singgih. *Mahir Statistik Parameter*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. *SPSS vs Lisrel (Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset)* Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Septiani, Heni. *”Peran Mekanisme Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah) BMT BiMU Bandar Lampung.”* Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Shafuwandi, Muhammad. *“Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Pekanbaru,”* Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2019.
- Shaleh, Mahadin. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur, 2018.
- Shihab, M. Quraish. *Al-qur’an dan maknanya*. Jakarta: Lentera Hati, 2021.
- Soetrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta, 2022.

Sujarweni, V. Wiratna. *SPSS untuk Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Taniredja, Tukiran dan Handayani Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Taufiqurokhman. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: FISIP UPMB, 2009.

Tim Penyusun. *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*. Jember, IAIN Jember, 2019.

Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* Jember UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021.

Ubaidillah, M. Alfian. “*Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Perpindahan Merek Jasa Transportasi Online Gojek Ke Grab Pada Mahasiswa/I Kota Malang.*” Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020.

Zainal, Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2009.



1. Matriks Penelitian

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metodologi Penelitian	Hipotesis
Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung.	<p>1. Apakah <i>reward</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung?</p> <p>2. Apakah <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung?</p> <p>3. Apakah <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung?</p>	<p>1. Variabel Independen (X)</p> <p>a. <i>Reward</i> (X_1)</p> <p>b. <i>Punishment</i> (X_2)</p> <p>2. Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel Independen (X)</p> <p>a. <i>Reward</i> (X_1)</p> <p>1) Gaji</p> <p>2) Insentif</p> <p>3) Tunjangan</p> <p>4) Penghargaan Interpersonal</p> <p>5) Promosi</p> <p>b. <i>Punishment</i> (X_2)</p> <p>1) Anjuran atau perintah</p> <p>2) Larangan</p> <p>3) Paksaan</p> <p>4) Pemberitahuan</p> <p>5) Teguran</p> <p>6) Peringatan</p> <p>7) Hukuman</p> <p>2. Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>1) Kualitas</p> <p>2) Kuantitas</p> <p>3) Ketepatan waktu</p> <p>4) Efektivitas</p> <p>5) Kemandirian</p>	1. Informan: 30 Karyawan BSI KCP Jember Balung.	<p>1. Pendekatan dan Jenis Pendekatan: Pendekatan Kuantitatif dan jenis penelitian eksplanatori.</p> <p>2. Populasi dan sampel: Teknik <i>nonprobability sampling</i> : sampling jenuh.</p> <p>3. Teknik instrumen pengumpulan data: kuesioner (Angket)</p> <p>4. Analisis data:</p> <p>a. Uji instrumen/ uji kualitas data:</p> <p>1) Uji validitas</p> <p>2) Uji reabilitas</p> <p>b. Uji asumsi klasik</p> <p>1) Uji normalitas</p> <p>2) Uji multikolinieritas</p> <p>3) Uji heteroskedastisitas</p> <p>c. Analisa regresi linier berganda</p> <p>d. Uji hipotesis</p> <p>1) Uji T (secara parsial)</p> <p>2) Uji F (secara simultan)</p> <p>e. Uji koefisien determinasi (R^2)</p>	<p>1. H_1: terdapat pengaruh antara <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan BSI KCP Jember Balung secara Parsial</p> <p>2. H_2: terdapat pengaruh antara <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan BSI KCP Jember Balung secara Parsial.</p> <p>3. H_3: terdapat pengaruh antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan BSI KCP Jember Balung secara Simultan</p>

2. Surat Pernyataan Keaslian Penulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Heni Wahyudi

Nim : E20191036

Program/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam

Alamat : Dusun Krajan, RT/RW 001/001, Desa Plampang
Kecamatan Paiton, Kabupaten Probolinggo

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung**" adalah benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebut sumbernya. Apabila terdapat kesalahan didalamnya, maka sepenuhnya akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

K

Jember, 07 Juni 2023



METERAL
TEMPEL
DE9AKX435986588

Heni Wahyudi
NIM. E291036

3. Angket Penelitian

I. DATA DIRI RESPONDEN

1. Nama (Boleh tidak diisi) :
.....
2. Usia : 20-29 Tahun 30-39 Tahun
40-49 Tahun 50-59 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Pendidikan : SMA/SMK Diploma
Sarjana (S1) Magister (S2) Doktor (S3)
5. Pekerjaan/Jabatan :
6. Masa Kerja : < 5 Tahun 5-10 Tahun 11-15 Tahun
 16-20 Tahun 21-25 Tahun > 26 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang / checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik *skala likert*, yaitu :

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. *Reward* (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya menerima gaji sesuai dengan kontribusi saya selama bekerja di perusahaan ini.					
2.	Saya dapat menerima bonus jika sesuai target dari perusahaan					
3.	Seluruh karyawan mendapatkan tunjangan kerja dari perusahaan.					
4.	Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					

5.	Karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik akan lebih mendapatkan kepercayaan					
6.	Karyawan yang mendapat promosi sesuai dengan pencapaiannya dalam melaksanakan pekerjaannya					
7.	Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapatkan promosi					

2. Punishment (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mengetahui tata tertib yang berlaku pada perusahaan					
2.	Atasan memberikan larangan untuk tidak datang terlambat dan meninggalkan kantor jika tidak ada urusan dengan pekerjaan					
3.	paksaan yang diberikan membuat saya segera menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target					
4.	Saya mengetahui dan mengerti pemberitahuan untuk mengenai larangan oleh perusahaan					
5.	Saya mendapatkan teguran lisan apabila melakukan kesalahan lagi					
6.	Saya mendapatkan surat peringatan apabila selalu membuat kesalahan					
7.	Setelah pelanggaran terjadi maka sanksi atau hukuman oleh perusahaan dijatuhkan					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan					
2.	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan					
4.	Saya bekerja dengan waktu yang telah ditetapkan					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif					
6.	saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tanggungjawab penuh					
7.	Saya melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan karyawan lain					

4. Surat Permohonan Ijin Penelitian



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: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B-1110/Un.22/7.a/PP.00.9/11/2022 17 November 2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung
Jl. Rambipuji No.76-78, Balung, Kabupaten Jember

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

Nama : Heni Wahyudi
NIM : E20191036
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai mengenai Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Huda, S.Pd., M.Pd., M.A., M.Hum.
Nurul Huda, S.Pd., M.Pd., M.A., M.Hum.
Nurul Huda, S.Pd., M.Pd., M.A., M.Hum.

5. Surat Keterangan Selesai Penelitian

BSI BANK SYARIAH
INDONESIA
PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk
KCP JemberBalung
Jl. Rambipuji No. 76-78
Balung – Jember 68161
Indonesia
T: +62 336 621717
F: +62 336 621711
www.bankbsi.co.id

6 Juni 2023
No : 03/331-3/1339

Kepada
Bpk/Ibu. Pimpinan
UIN KHAS JEMBER
Jl. Mataram No. 1
Mangli - Jember

Perihal : **SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN DI PT BANK SYARIAH INDONESIA
KCP JEMBER BALUNG**

Assalamualaikum Wr.Wb

Semoga Bapak/Ibu Pimpinan Kampus UIN KHAS Jember beserta staff senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufik serta hidayah dari Allah SWT.

Menunjuk perihal di atas dengan ini PT Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung menerangkan bahwa Mahasiswa dengan data sebagai berikut,

Nama : Heni Wahyudi
NIM : E20191036
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam

Telah menyelesaikan penelitiannya di Bank Syariah Indonesia KCP Jember Balung mulai bulan November 2022 hingga Juni 2023.

Demikian kami sampaikan, surat keterangan tersebut diatas semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

**PT BANK SYARIAH INDONESIA
KCP JEMBER BALUNG**


Khusnul Amaliah
Branch Manager

6. Jurnal Penelitian

Jurnal Kegiatan Penelitian

Nama : Heni Wahyudi
NIM : E20191036
Judul Penelitian : Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung

No.	Hari & Tanggal	Kegiatan	Keterangan
1	17 November 2022	Penyerahan surat penelitian dan proposal kepada Back Office Staff	h
2	13 Desember 2022	Menerima izin untuk penelitian di BSI KCP Jember Balung	h
3	19 Desember 2022	Wawancara dengan ibu andini selaku operasional staff	h
4	22 Desember 2022	Penyebaran kuesioner kepada karyawan	h
5	5 Juni 2023	Meminta tandatangan dan stempel surat keterangan selesai penelitian	h

PT. BANK SYARIAH INDONESIA
KCP JEMBER BALUNG



Khusnul Amaliah
Branch Manager

K

7. Data Kuesioner Penelitian

REKAPITULASI KUESIONER

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	TOTAL
4	3	4	3	4	4	4	26	3	5	2	5	4	2	5	26	3	4	3	3	4	3	5	25
5	4	5	5	5	3	4	31	5	5	5	5	3	5	5	33	4	5	5	3	5	3	5	30
5	4	5	5	4	5	3	31	5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	5	4	5	5	4	32
4	5	5	4	4	5	4	31	5	4	4	4	5	4	4	30	5	5	4	4	4	4	4	30
5	4	4	5	5	4	4	31	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	5	4	5	5	5	32
5	3	5	4	5	5	5	32	5	4	5	5	4	5	5	33	3	5	4	5	5	4	5	31
4	5	4	4	5	5	5	32	3	4	4	4	4	2	4	25	5	4	4	2	4	4	2	25
5	5	5	4	5	5	5	34	5	4	4	4	4	5	4	30	5	5	4	3	4	4	5	30
5	4	5	5	4	4	4	31	4	5	4	4	2	4	5	28	4	5	5	5	4	3	4	30
5	5	5	5	5	4	4	33	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	3	5	5	5	33
4	4	5	4	4	4	5	30	3	4	4	4	4	4	4	27	4	5	4	3	4	4	4	28
3	5	4	4	5	4	5	30	4	4	4	4	5	5	4	30	5	4	4	5	4	4	5	31
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34
4	5	4	4	2	4	4	27	4	4	4	4	4	2	4	26	4	4	4	3	4	4	5	28
4	3	4	4	5	4	4	28	4	4	4	4	3	5	4	28	3	4	4	4	4	3	5	27
3	5	4	4	4	2	4	26	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	4	29
2	4	2	4	4	4	4	24	5	4	4	5	5	4	3	30	4	2	4	4	3	3	4	24
4	3	4	4	3	3	3	24	5	4	4	3	4	3	4	27	3	4	4	3	4	4	3	25
4	3	4	5	5	4	4	29	5	5	4	4	3	5	4	30	3	4	5	4	4	4	5	29
5	5	5	4	5	4	4	32	5	4	4	4	4	5	4	30	5	5	4	2	4	4	5	29
4	3	4	4	5	4	4	28	5	4	4	4	5	5	4	31	3	4	4	3	4	4	5	27
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34
4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	30	4	5	4	2	4	4	4	27
5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	3	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34
4	5	5	4	5	4	4	31	5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	4	4	4	4	5	31
4	5	4	5	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	3	4	4	4	4	28
5	4	5	5	4	4	4	31	5	5	4	4	4	4	5	31	4	5	5	3	4	4	4	29

8. Hasil Output SPSS 22

1) Data Deskriptif

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	73.3	73.3	73.3
Perempuan	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3.3	3.3	3.3
20-29 Tahun	17	56.7	56.7	60.0
30-39 Tahun	9	30.0	30.0	90.0
40-49 Tahun	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 Tahun	14	46.7	46.7	46.7
11-15 Tahun	6	20.0	20.0	66.7
5-10 Tahun	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D	2	6.7	6.7	6.7
Diploma	1	3.3	3.3	10.0
S1	20	66.7	66.7	76.7
S2	1	3.3	3.3	80.0
SMA	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

2) Uji Validitas

Reward (X₁)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.050	.460*	.108	.224	.567**	.095	.591**
	Sig. (2-tailed)		.793	.011	.569	.233	.001	.618	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.050	1	.364*	.602**	.086	.176	.712**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.793		.048	.000	.650	.353	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.460*	.364*	1	.508**	.378*	.588**	.445*	.819**
	Sig. (2-tailed)	.011	.048		.004	.040	.001	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.108	.602**	.508**	1	.452*	.292	.579**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.569	.000	.004		.012	.117	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.224	.086	.378*	.452*	1	.185	.097	.551**
	Sig. (2-tailed)	.233	.650	.040	.012		.327	.609	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.567**	.176	.588**	.292	.185	1	.242	.728**
	Sig. (2-tailed)	.001	.353	.001	.117	.327		.198	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.095	.712**	.445*	.579**	.097	.242	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.618	.000	.014	.001	.609	.198		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.591**	.566**	.819**	.719**	.551**	.728**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Punishment (X₂)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	.096	.803**	.574**	.339	.460*	.204	.759**
Sig. (2-tailed)		.612	.000	.001	.067	.010	.279	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	.096	1	.268	.237	.089	.233	.386*	.517**
Sig. (2-tailed)	.612		.153	.208	.640	.216	.035	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	.803**	.268	1	.362*	.277	.366*	.272	.736**
Sig. (2-tailed)	.000	.153		.049	.139	.047	.146	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	.574**	.237	.362*	1	.290	.247	.112	.596**
Sig. (2-tailed)	.001	.208	.049		.119	.188	.556	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	.339	.089	.277	.290	1	.356	.514**	.621**
Sig. (2-tailed)	.067	.640	.139	.119		.053	.004	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	.460*	.233	.366*	.247	.356	1	.548**	.703**
Sig. (2-tailed)	.010	.216	.047	.188	.053		.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	.204	.386*	.272	.112	.514**	.548**	1	.653**
Sig. (2-tailed)	.279	.035	.146	.556	.004	.002		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Pearson Correlation	.759**	.517**	.736**	.596**	.621**	.703**	.653**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.305	.148	.010	.188	.447*	-.016	.494**
	Sig. (2-tailed)		.101	.436	.957	.321	.013	.933	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.305	1	.422*	-.036	.617**	.436*	.240	.650**
	Sig. (2-tailed)	.101		.020	.852	.000	.016	.201	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.148	.422*	1	.223	.650**	.538**	.241	.699**
	Sig. (2-tailed)	.436	.020		.236	.000	.002	.200	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.010	-.036	.223	1	.221	.095	.298	.458*
	Sig. (2-tailed)	.957	.852	.236		.240	.619	.109	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.188	.617**	.650**	.221	1	.710**	.403*	.823**
	Sig. (2-tailed)	.321	.000	.000	.240		.000	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.447*	.436*	.538**	.095	.710**	1	.199	.754**
	Sig. (2-tailed)	.013	.016	.002	.619	.000		.293	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	-.016	.240	.241	.298	.403*	.199	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.933	.201	.200	.109	.027	.293		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.494**	.650**	.699**	.458*	.823**	.754**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.011	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

3) Uji Reliabilitas

Reward (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	7

Punishment (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	7

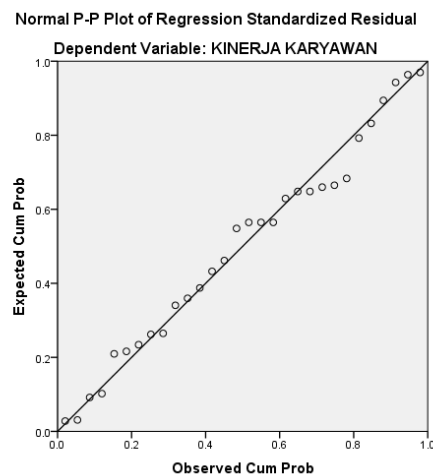
Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	7

4) Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



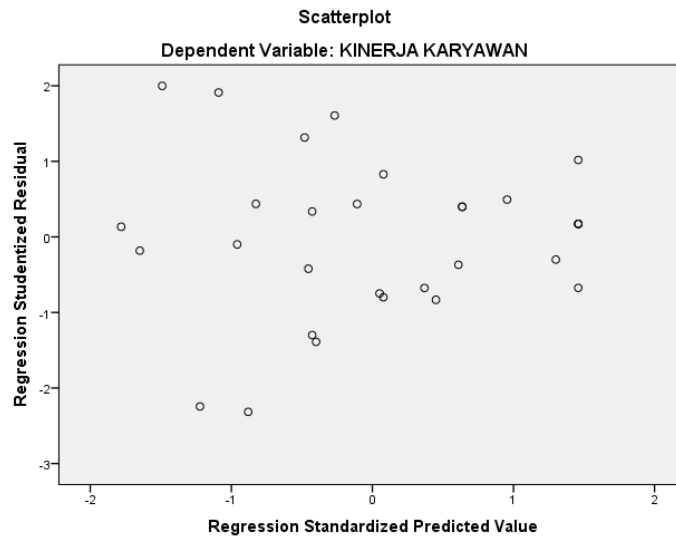
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.415	2.478		.168	.868		
REWARD	.439	.101	.465	4.368	.000	.524	1.908
PUNISHMENT	.514	.103	.532	4.996	.000	.524	1.908

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Heteroskedastisitas



5) Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.415	2.478		.168	.868
	REWARD	.439	.101	.465	4.368	.000
	PUNISHMENT	.514	.103	.532	4.996	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

6) Uji Hipotesis

Uji T (Secara Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.415	2.478		.168	.868
	REWARD	.439	.101	.465	4.368	.000
	PUNISHMENT	.514	.103	.532	4.996	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji F (Secara Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.161	2	110.580	70.740	.000 ^b
	Residual	42.206	27	1.563		
	Total	263.367	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

7) Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.840	.828	1.250

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

8) R Tabel, T Tabel dan F Tabel

Signifikansi = 0,05					
df=(n-k-1)	T Tabel	df=(N-2)	R Tabel	df=(k:n-k-1)	F Tabel
	0,05		0,05		2
1	12,7062	1	0,9969	1	199,50
2	4,3027	2	0,9500	2	19,00
3	3,1824	3	0,8783	3	9,55
4	2,7764	4	0,8114	4	6,94
5	2,5706	5	0,7545	5	5,79
6	2,4469	6	0,7067	6	5,14
7	2,3646	7	0,6664	7	4,74
8	2,3060	8	0,6319	8	4,46
9	2,2622	9	0,6021	9	4,26
10	2,2281	10	0,5760	10	4,10
11	2,2010	11	0,5529	11	3,98
12	2,1788	12	0,5324	12	3,89
13	2,1604	13	0,5140	13	3,81
14	2,1448	14	0,4973	14	3,74
15	2,1314	15	0,4821	15	3,68
16	2,1199	16	0,4683	16	3,63
17	2,1098	17	0,4555	17	3,59
18	2,1009	18	0,4438	18	3,55
19	2,0930	19	0,4329	19	3,52
20	2,0860	20	0,4227	20	3,49
21	2,0796	21	0,4132	21	3,47
22	2,0739	22	0,4044	22	3,44
23	2,0687	23	0,3961	23	3,42
24	2,0639	24	0,3882	24	3,40
25	2,0595	25	0,3809	25	3,39
26	2,0555	26	0,3739	26	3,37
27	2,0518	27	0,3673	27	3,35
28	2,0484	28	0,3610	28	3,34
29	2,0452	29	0,3550	29	3,33
30	2,0423	30	0,3494	30	3,32
31	2,0395	31	0,3440	31	3,30
32	2,0369	32	0,3388	32	3,29
33	2,0345	33	0,3338	33	3,28
34	2,0322	34	0,3291	34	3,28
35	2,0301	35	0,3246	35	3,27
36	2,0281	36	0,3202	36	3,26
37	2,0262	37	0,3160	37	3,25
38	2,0244	38	0,3120	38	3,24
39	2,0227	39	0,3081	39	3,24
40	2,0211	40	0,3044	40	3,23

9) Surat Keterangan *Screening* Turnitin



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://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-10.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/06/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Heni wahyudi
NIM : E20191036
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Balung.

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 7 Juni 2023

An. Dekan
Kepala Bagian Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syaiful Mulyadi



10) Surat Keterangan Selesai Bimbingan



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: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Heni Wahyudi
NIM : E20191036
Semester : VIII (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 07 juni 2023
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

Nurul Setianingrum

K

Q



BIODATA PENULIS



Nama : Heni Wahyudi
NIM : E20191036
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Probolinggo, 19 Januari 2001
Alamat : Dusun Krajan RT.001/RW.001, Desa Plampang,
Kec. Paiton, Kab. Probolinggo, Prov. Jawa Timur
Agama : Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. RA : RA. Masyitoh XI (2005-2007)
2. MI : MI. Raudlatus Shibyan (2007-2013)
3. MTS : MTsN 1 Kab. Probolinggo (2013-2016)
4. MA : MAN 1 Kab. Probolinggo (2016-2019)
5. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Achmad Siddiq Jember (2019-2023)