

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BANK BPRS BHAKTI SUMEKAR
KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

Wina
NIM. E20171026

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JULI 2021**

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BANK BPRS BHAKTI SUMEKAR
KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri 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:

Wina
NIM: E20171026

Di setujui Dosen Pembimbing:



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

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BANK BPRS BHAKTI SUMEKAR
KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

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

Hari : Rabu
Tanggal : 07 Juli 2021

Tim Penguji

Ketua



Muhammad Saiful Anam, M.Ag
NIP. 197111142003121002

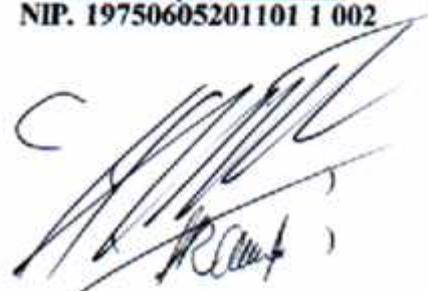
Sekretaris



Munir Is'adi, M.Akun
NIP. 19750605201101 1 002

Anggota :

1. Dr. Moch. Chotib, M.Ag
2. Dr. Roni Subhan, S.Pd., M.Pd



Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



DR. KHAMDAN RIFA'I, S.E., M.SI
NIP. 196808072000031001

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S At-Taubah 105)¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 203.

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah swt, yang telah memberikan kesehatan rahmat dan hidayahnya, sehingga saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, walaupun jauh dari kata sempurna, namun saya sangat bersyukur telah mencapai pada titik ini dengan berbagai halangan dan rintangan yang sudah saya lalui. Solawat serta salam semoga tercurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad Saw. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kepada orang tuaku tercinta, Almarhum Ayah Sawi dan Mama Minati, yang selalu mendo'akanku, membimbingku dan telah memberikan kasih sayang yang tak terhingga serta dukungan moral maupun materiil untuk keberhasilanku sampai saat ini.
2. Kepada saudara kandungku Samsul Arifin dan istrinya Siti Aisyah yang telah memberikan senyuman dan kebahagiaan.
3. Kepada kakak kelas saya Ayu Farhana S.Akun yang senantiasa menjadi Motivator dan membimbing dalam proses mengerjakan skripsi.
4. Kepada kerabat dekat saya Irfan Efendi, Iklilatun Naufaniyah, Faiqotul Jannah, Nadiatul Firdausiah, Nur Azizah, Sitti Jamila, Dina Naura Amilin, Lailatus Sakdiyah, Inaliya Sholehatin, Dan Riska yang senantiasa memberi dukungan, semangat, senyumn dan kebahagiaan selama saya menjadi mahasiswa.
5. Kepada Teman-teman Perbankan Syariah 01 angkatan 2017
6. Kepada Teman-teman PMII IAIN Jember.
7. Almamaterku IAIN Jember

KATA PENGANTAR



Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan kesejahteraan dari-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dengan judul “**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jmeber**”. Sholawat salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah SAW, beserta keluarga para sahabat dan pengikutnya.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini hingga selesai penulis banyak mendapat bimbingan, arahan, bantuan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto S.E., MM. selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i., S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Hj. Nurul Setianingrum, SE., M.M, selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Dr. Roni Subhan, S.Pd., M. Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Segenap Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
6. Seluruh karyawan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember yang telah membantu untuk melancarkan penyusunan skripsi ini.

7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberi dukungan kepada penulis dalam bentuk do'a atau apapun dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan yang memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Semoga Allah membalas semua kebaikan. *Jazakumullah Khairan katsiran.*

Jember, 29 April 2021

Penulis

IAIN JEMBER

ABSTRACT

Wina, Dr. Roni Subhan, S.Pd., M.Pd, 2021: *The Effect of Rewards and Punishment on Employee Performance at Bank BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office.*

In the ever increasing development of the business world, it will also encourage the level of competition in the business sector, including in the service sector. Often times with these developments, the problems experienced by the company are increasingly complex because the company will face more competitors, but the company is required to be able to achieve product sales according to the expected target through improving the quality of services for human resources (HR).

The formulation of the problem in this thesis are: (1) How pengaruh *Reward* the performance of employees at Bank BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office? (2) How does *Punishment* affect the performance of employees at Bank BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office? (3) How is the effect of Rewards and Punishment on employee performance at Bank BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office?

The objectives of this study were (1) To determine the effect of application *reward* on employee performance at Bank BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office (2) To determine the effect of *punishment* on employee performance at Bank BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office (3) To analyze Effect of *Rewards* and *Punishment* on employee performance at Bank BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office.

This study uses a quantitative approach with the type of *field research research* (field research). The population and sample of this study were 38 employees of the BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office by distributing questionnaires as many as 38 respondents with saturated sample techniques. Data analysis tool such as validity, reliability, classic assumption test and multiple linear regression analysis, hypothesis testing and test the coefficient of determination (R^2) with SPSS Statistics Version 22.

This study concluded that in partial *Reward* has a positive impact and significance of the employee performance at Bank BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office. The dimension of t_{count} is 1.091 with a significance level of 0.000. Because (t_{count} 1.091 < t_{table} 1.686) with a significance level of 0.000 < 0.05. Meanwhile, the variable *Punishment* did not significantly affect the employee's performance at Bank BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office. Where t_{count} equal to 0.163 with a significance level of 0.871. Because (t_{count} 0.163 < t_{table} 1.686) with a significance level of 0.871 > 0.05. While simultaneously the variables have a significant effect on employee performance at Bank BPRS Bhakti Sumekar Jember Branch Office with a value of F_{count} > F_{table} 5,750 > 3,259, a significance value of 0,000 < 0.05.

Keywords: *Reward, Punishment* and Employee Performance

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
F. Definisi Operasional.....	13
G. Asumsi Penelitian	16
H. Hipotesis.....	17
I. Metode Penelitian	17

J. Analisis Data	21
K. Sistematika Pembahasan	33
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Penelitian Terdahulu	34
B. Kajian Teori	44
1. <i>Reward</i>	44
2. <i>Punishment</i>	50
3. Kinerja Karyawan	53
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	
A. Gambaran Objek Penelitian	59
B. Penyajian Data	71
C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	73
D. Pembahasan	83
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89
Lampiran – lampiran	

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
1.1	Indikator Penelitian.....	13
2.1	Penelitian Terdahulu	34
3.1	Hasil Uji Validitas	72
3.2	Hasil Realibilitas	73
3.3	Hasil Uji Multikolinieritas.....	75
3.4	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	78
3.5	Uji T (Parsial).....	79
3.6	Uji F (Simultan).....	71
3.7	Uji Koefisien Determinan (R)	82



DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal
1.3	Asumsi Penelitian	16
3.1	Hasil Uji Normalitas	74
3.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	77



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia usaha yang semakin berkembang juga dapat mendorong tingkat persaingan di bidang usaha khususnya di bidang jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut permasalahan yang dihadapi perusahaan menjadi semakin kompleks, karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun di dalam perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mampu mencapai penjualan produk dalam pelayanan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Memberikan pelayanan sumber daya manusia dengan kualitas terbaik kepada konsumen sangat diperlukan untuk menjaga atau meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang meliputi peran, maka perlu dilakukan pengelolaan dan pemanfaatan pegawai untuk merangsang semangat kerja pegawai.

Semangat kerja karyawan salah satunya adalah bergantung dengan keberadaan Sumber daya yang ada. Untuk itu perusahaan yang menjalankan kegiatan usahanya, membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, meterial dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin

dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.¹

Berbicara teorinya Henri Simamora *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.² Dari pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa pemberian *reward* sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki keryawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada karyawan yang melanggar.³

Dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan harus memenuhi beberapa kriteria melalui peranan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang sudah ditetapkan, salah satunya melalui pemberian *reward*⁴ dan *punishment*⁵. Dalam menyelesaikan target pekerjaan, karyawan tentu membutuhkan motivasi. Motivasi merupakan dorongan (ide, emosi, atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil tindakan. Motivasi didasari oleh kebutuhan seperti keberhasilan dan kompetensi. Motivasi selalu menjadi

¹ Ninuk Muljani. "Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan", <http://puslit.petra.ac.id/journals/management&kewirausahaan>, (2002), 108-122.

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : 2004), 514.

³ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), 67.

⁴ Kasmir, *manajemen perbankan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004),133.

⁵ .Ibid., 136

perhatian utama dari para manajer, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan. Motivasi akan mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas bahkan melampaui targetnya, karena motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.⁶

Motivasi kerja menurut Hasibuan memiliki beberapa tujuan diantaranya untuk mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan dan mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan di dalam perusahaan.⁷ Dalam peningkatan kinerja karyawan diperlukan penerapan *reward* dan *punishment*, dimana karyawan dengan kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan, sedangkan karyawan dengan kinerja yang buruk akan memperoleh hukuman yang pantas dengan meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.⁸ Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan

⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Jilid 2*. (Yogyakarta : BPFE. 1986), 251

⁷ Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta : Bumi Askara, 2003),97.

⁸ Verry G.E Nampo, Dkk, “ Pengaruh *Reward, Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado “, *Jurnal EMBA*, vol 4 (2020), 289.

oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja (PHK)⁹.

Salah satu peran penting dalam *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal yang telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi¹⁰. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu *reward* dan *punishment* merupakan suatu cara

⁹ Ivancevich, Konopaske dan Matteso, *Perilaku Manajemen Dan Organisasi alih bahasa Gina Gania*, (Jakarta : Erlangga, 2007), 224.

¹⁰ Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), 185.

yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.

Namun dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik bagaimana mengelola dan mengatur karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan untuk melahirkan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi pengadaan kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan PHK.¹¹ *Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memicu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.¹²

Dalam meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di dalam perusahaan, yang mana hal ini akan menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas yang dimaksud adalah dimana pada saat proses melakukan kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang dimilikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Seperti halnya dalam Bank BPRS Bhakti

¹¹ Kasmir dan Jakfar, *Studi Kelayakan Bisnis*, (Jakarta : kencana,2004) , 252.

¹² GalihDwiKoencoro, *pengaruhrewarddanpunishmentterhadapkinerja*, skripsi, (UniversitasBrawijaya,2013), 74-75

Sumekar Kantor Cabang Jember yang juga mengusung nilai-nilai Agama Islam dalam kinerjanya sejak berdirinya lembaga ini telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor tersebut. *Reward* yang telah diterapkan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan di Bank BPRS Bhakti Sumekar tersebut, diantaranya adalah berupa uang, dipromosikan (tambahan kontrak), diangkat menjadi pegawai tetap, dan naik jabatan. *Punishment* yang telah diterapkan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan, dan tidak ada *reward* bulanan, selain adanya demosi (turun pangkat), serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti mendapatkan data dan beberapa informasi yaitu: a). Pelaksanaan yang dilakukan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember *reward* dan *punishmentnya* tidak dilakukan secara bersamaan, ketika karyawan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut mendapatkan *reward* yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. b). Sedangkan dari segi *punishment*, karyawan yang melakukan kesalahan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, maka disuruh menghadap atasan untuk menjelaskan kesalahan yang sudah

dilakukannya. Jika kesalahan tersebut berupa keterlambatan waktu untuk masuk ke kantor. Sedangkan untuk karyawan yang melakukan kesalahan yang fatal, maka pihak perusahaan memberikan sanksi berupa teguran, surat peringatan dan pemutusan hubungan kerja (PHK).¹³

Berdasarkan informasi di atas dengan adanya *reward* dan *punishment* di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, maka perusahaan akan lebih maksimal dalam memberikan *reward* dan *punishment* dengan model pendekatan dan strategi yang ada di perusahaan. Hal ini sebagai salah satu solusi agar sebagian karyawan lebih aktif dan bisa memaksimalkan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan harapan agar semua karyawan bisa semakin aktif dan giat dalam bekerja, sehingga karyawan yang aktif akan lebih cepat mendapatkan *reward* dari perusahaan.

BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, mempunyai suatu program yang memacu semangat dan gairah kinerja karyawan di berbagai macam cabang yang tersebar luas di Jawa Timur. Program tersebut ialah berbentuk penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada karyawan apabila dari salah satu cabang BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember tersebut mendapatkan rating, maka akan mendapatkan bonus dari perusahaan. Akan tetapi di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember ada di Jawa Timur pasti juga menerapkan *reward* dan *punishment*. Sedangkan kelebihan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember ketika ada karyawan yang melakukan pelanggaran tentang kedisiplinan waktu, maka karyawan

¹³ Observasi, Jember, 25 November 2020.

harus menghadap ke atasan atas kesalahan yang telah dilakukan. Adapun keunikan *reward* sendiri yang ada di BPRS Bhakti Sumekar adalah apabila semua karyawan mencapai target yang diinginkan perusahaan akan mendapatkan liburan gratis. Sedangkan *punishment* yang ada di perusahaan tersebut ialah karyawan yang tidak masuk kantor tanpa pemberitahuan kepada pimpinan akan dikenakan potongan gaji, begitu juga karyawan yang setiap hari terlambat masuk kantor akan mendapatkan sanksi.¹⁴

Alasan peneliti memilih judul dan memilih di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember yaitu dimana Bank BPRS yang notabennya milik sumenep memberanikan untuk membuka cabang di kota jember, dan hal tersebut hanya ada dalam satu kota saja yaitu di kota jember. Peneliti tertarik untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di tahun 2020.

Dari hal tersebut peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari adanya *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan yang ada di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?

¹⁴ Ibid., 17 Februari 2021

2. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?
3. Bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan *reward* terhadap kinerja karyawan yang ada di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.
3. Untuk menganalisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus realistis¹⁵. Adapun penelitian yang diterapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian ini akan menguji teori yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh kepada perusahaan.

¹⁵ Tim Revisi Buku Pedoman Karya Ilmiah IAIN Jember, *pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press,2017),61

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dapat digunakan sebagai cerminan untuk memberikan masukan atau saran yang positif kepada Bank BPRS Bhakti Sumekar agar bisa meningkatkan kinerja karyawan serta dapat menjadi acuan evaluasi untuk faktor yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Bagi Akademisi

Bagi para akademisi dan para peneliti dapat menambah pengetahuan mengenai *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

c. Bagi Penulis

Sebagai sarana pembelajaran dan tambahan pengetahuan mengenai sistematika *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan yang ada di lembaga tersebut. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna mencapai gelar sarjana program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah pada Institut Agama Islam Negeri Jember.

d. Bagi Penelitian lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan mengenai Reward dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

e. Bagi Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

Sebagai bahan acuan bagi pihak Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dalam mengetahui apa saja pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS, serta mengetahui apa yang akan diambilguna dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini perlu dilakukan pembatasan masalah agar tidak terjadi penyimpangan terhadap subyek penelitian yang dapat menimbulkan hasil penelitian yang tidak valid. Penelitian ini menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

1. Variabel Penelitian

Pada bagian ini peneliti harus menentukan variabel secara jelas dan tegas. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁶

Variabel penelitian ini di bagi dibagi dua yaitu, variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dengan uraian sebagai berikut:

¹⁶ Prof. Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: CV Alfabeta, 2016), 38

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah.

1) *Reward* atau Penghargaan (X_1)

2) *Punishment* atau Hukuman (X_2)

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan pada fokus penelitian.¹⁷ Sedangkan yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

2. Indikator Variabel

Indikator variabel penelitian adalah alat ukur variabel. Fungsi dari indikator adalah mendeteksi secara penuh variabel yang akan diukur, sehingga keberadaan indikator harus jelas dalam variabel yang akan diukur, berikut indikator dari variabel X dan Y:

Tabel 1.1
Indikator Penelitian

Judul	Variabel	Indikator
“Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti	1) <i>Reward</i> (X_1)	1. <i>Reward</i> Ekstrinsik a. Penghargaan finansial b. Penghargaan Non Finansial 2. <i>Reward</i> Intrinsik

¹⁷ Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gava media, 2010), 23.

Sumekar Kantor Cabang Jember”		
	b. <i>Punishment</i> (X ₂)	1. <i>Punishment</i> Preventif 2. <i>Punishment</i> Repsesif
	c. Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketetapan 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerjasama

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel. Definisi operasional dibuat agar tidak terjadi salah pengertian dengan istilah yang digunakan dalam penelitian.

1. *Reward* (Penghargaan)

Reward adalah usaha menumbuhkan perusahaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Indikator *reward* menurut Siagian dalam *Paper academia* yaitu pekerjaan itu sendiri, upah peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja.¹⁸ *Reward* merupakan usaha atau cara untuk menmbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial.¹⁹

¹⁸ Siagian, “Teori *Reward* dan *Punishment Paper academia*, Allrise, 2015, 4-5.

¹⁹ Kevin Tangkuman, Dkk, “Penilaian kinerja , *Reward* dan *Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulutienggo*” , Jurnal EMBA, Vol 3 (2015), 886.

2. *Punishment* (Hukuman)

Punishment (hukuman) yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. *Punishment* (hukuman) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan.²⁰

Menurut para ahli sebagai berikut menurut Mursal *Punishment* adalah suatu perbuatan dimana orang yang sadar dan sengaja menjatuhkan nastapa orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran. Hukuman meruakan konsekuensi yang kurang menyenangkan untuk suatu respon perilaku tertentu atau menghilangkan suatu bentuk penguat yang diinginkan karena respon perilaku tertentu.²¹

3. Kinerja Karyawan

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual*

²⁰ Agung Dwi Nugroho, “ *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya* ” , Jurnal Maksipreneur, Vol 4 (2015), 4.

²¹ Ibid, 8.

performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

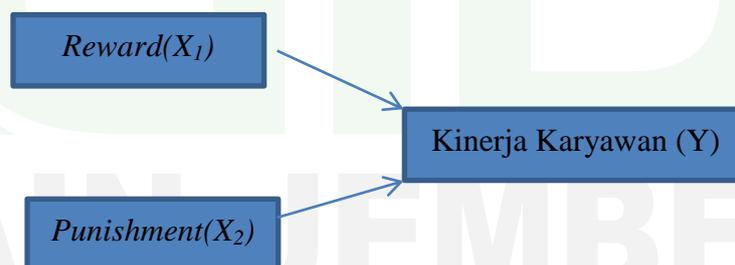
Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui. Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya.²² Kinerja merupakan terjemah dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).²³

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian bisa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Anggapan dasar disamping berfungsi sebagai dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga mempertegas variabel yang menjadikan pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis. Asumsi peneliti ini adalah pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

Gambar 1.3
Asumsi Penelitian



Keterangan :

—————> : Pengaruh secara Persial

²² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 67.

²³ Agung Dwi Nugroho, “ Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya” , Jurnal Maksipreneur, Vol 4 (2015), 9.

Bagian tersebut menggambarkan pengaruh variabel bebas yang terdiri dari *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.²⁴ Oleh karena itu, hipotesis dibuat berdasarkan hasil penelitian masa lalu atau berdasarkan data-data yang telah ada sebelum penelitian dilakukan secara lebih lanjut yang tujuannya untuk menguji kembali hipotesis tersebut. Maka, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

H_a : Ada pengaruh yang secara parsial *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

2. H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

H_a : Ada pengaruh secara parsial *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

3. H_0 : Tidak ada pengaruh secara simultan *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

H_a : Ada pengaruh secara simultan *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

²⁴Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2010), 90.

I. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisa dengan teknik statistik. Jenis penelitian ini adalah jenis *field research* (penelitian lapangan) yang dilakukan dengan menyebarkan data angket atau kuesioner untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka.

Adapun jenis penelitiannya berdasarkan tempat adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau kepada responden,²⁵ yang mana digunakan untuk mengumpulkan data dari objek penelitian. Sumber data yang diambil berupa data primer dan data sekunder.

Adapun alasan menggunakan penelitian kuantitatif karena tujuan dari penelitian ini untuk mengukur hubungan variabel yang memungkinkan untuk di analisis menggunakan pendekatan *Statistic*.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

²⁵ Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2018), 28.

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁶ Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh para karyawan yang ada di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember yang berjumlah 38 orang yang merupakan 28 laki-laki dan 10 perempuan. Yang terdiri kepala cabang, koordinator F&L, marketing F, promosi marketing F, AO lending, admin Pembayaran UMKM, teller, admin SG, CS, *accounting*, penaksir emas, OB, penjaga malam, satpam, juru taksir dan driver.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono, yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2010). 115

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dapat diuji kebenarannya dan sesuai dengan masalah yang diteliti, maka pada teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner atau Angket (*Questionare*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.²⁷ Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh data karyawan yang ada di perusahaan tersebut serta untuk mengetahui karyawan yang diberikan *reward* dan *punishment* di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

Dalam penelitian ini, setiap pernyataan untuk dikembangkan dari indikator dalam kusioner penelitian. Untuk pemberian skor pada angket dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* yaitu skala yang digunakan menggunakan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.²⁸

Dalam penelitian ini maka kriteria yang digunakan untuk penilaian yaitu menggunakan *skala likert* sebagai berikut:

Sangat setuju = SS diberi skor 5

²⁷ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: PT Galia, 2014), 135.

²⁸ *Ibid.*, 136.

Setuju	= S	diberi skor 4
Kurang Setuju	= KS	diberi skor 3
Tidak Setuju	= TS	diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju	= STS	diberi skor 1

Penggunaan lima kategori dalam skala diatas karena dipadang dapat mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden.

b. Sumber Data

Berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan atas dua, yaitu sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang-orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.²⁹

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelitian terdahulu.³⁰ Data sekunder di penelitian ini diperoleh dari jurnal ilmiah penelitian terdahulu, literatur, internet..

²⁹ Murti Sumarni dan Salamah Wahyuni, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta:Andi, 2006), 69.

³⁰ *Ibid.*,19.

J. Analisis Data

Bagian ini akan menjelaskan tentang teknis analisis data yang akan digunakan oleh peneliti. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul.³¹ Adapun alat analisis kuantitatif dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Data Kuantitatif

Analisa Data Kuantitatif adalah analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik, serta data yang berupa angka atau bilangan.³² Untuk mempermudah menganalisis data dalam penelitian, maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Tujuan dari analisis data adalah untuk menyusun dan menginterpretasikan data (kuantitatif) yang sudah diperoleh.³³

2. Alat Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2018), 147.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 147.

³³ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2008), 170.

hendak diukur/diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti.³⁴

Adapun rumusan yang digunakan untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus korelasi. Hasil r_{hitung} kita dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n-2$ dengan signifikan 5% jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid dan sebaliknya.³⁵

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap baik. Reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang hasilnya akan tetap sama (konsisten).³⁶

Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Alat ukur mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka realibel dan sebaliknya.³⁷

c. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan mewakili (representatif),

³⁴ Riduwan, Adun Rusyana dan Enas, *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 194.

³⁵ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 192.

³⁶ Riduwan, Adun Rusyana dan Enas, *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0* (Bandung: Alfabeta, 2013), 194.

³⁷ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 192.

maka model tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik regresi, yang meliputi:

d. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat menggunakan uji Normal Kolmogorof-Smirnov.³⁸ Untuk menguji normalitas pada penelitian ini alat analisis yang digunakan uji Komolgorov-Smirnov. Alat uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah terjadi normalitas atau tidak dari data-data yang digunakan. Normalitas terjadi apabila hasil dari uji Kolmogrov-Smirnov lebih dari 0,05.

e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang

³⁸ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 52.

dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.³⁹ Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* di atas 10%, VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas multikolinieritas.

f. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika *variance* dari residual data sama disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas pada model regresi antara lain:

- 1) Dengan melihat grafik scatterplot, yaitu jika plotting titiktitik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.
- 2) Dengan melakukan uji statistik glejser yaitu dengan mentransformasi nilai residual menjadi absolut residual dan meregresnya dengan variabel independen dalam model. Jika

³⁹ Ibid,185.

diperoleh nilai signifikan untuk variabel independen $>0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat problem heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan teknik analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel atau lebih lengkap terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel atau lebih dengan satu variabel terikat.⁴⁰

Adapun variabel bebas dari penelitian ini adalah *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Karyawan

α : konstanta

β_1 : koefisien variabel *Reward* (Penghargaan)

X_1 : variabel *Reward* (Penghargaan)

β_2 : koefisien variabel *Punishment* (Hukuman)

X_2 : variabel *Punishment* (Hukuman)

ϵ : Error

⁴⁰ Riduwan, Adun Rusyana dan Enas, *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0*, 108.

Untuk mengetahui serta menentukan pengaruh koefisien variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan bantuan *SPSS*.

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk membandingkan rata-rata dua populasi dengan data yang berskala interval.⁴¹ Adapun langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis:

H1 : $b = 0$ artinya dalam notasi hipotesis H1 adalah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

H2 : $b \neq 0$ artinya dalam notasi hipotesis H0 adalah *Reward* dan *Punishment* tetap tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

2) Menentukan derajat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) dari t_{hitung} dan t_{tabel} .

3) Menentukan t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n+2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah sampel

⁴¹ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006),154.

4) Menentukan t_{tabel} (diambil dari hasil distribusi t pada $\alpha = 5\%$).

$$\text{Rumus } t_{\text{tabel}} = N - k$$

5) Membuat kesimpulan:

Criteria uji t :

a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, menyatakan bahwa variabel independen (X) secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Y).

b) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, menyatakan bahwa variabel independen (X) secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen (Y).

b. Uji F (Simultan)

Pada regresi berganda, yakni regresi yang variabel bebasnya lebih dari satu, pengujian tidak hanya dilakukan pada koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, namun juga perlu dilakukan pengujian secara simultan (bersama-sama). Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan uji F. Hal ini dilakukan dengan jalan membandingkan antara F_{hitung} dengan F .⁴²

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Reward* (Penghargaan) (X_1) dan *Punishment* (Hukuman) (X_2) dimana mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap

⁴²Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran* (Malang:UMM Press, 2004), 179.

variabel dependen yaitu terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

a) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti secara simultan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen yaitu *Reward* dan *Punishment* terhadap variabel dependen kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

b) $H_2 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, berarti secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel independen yaitu *Reward* dan *Punishment* terhadap variabel dependen kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

2) Menentukan tingkat signifikansi dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) dari F_{hitung} dan F_{tabel} .

3) Menentukan F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{k} \frac{n-k-1}{1-R^2}$$

keterangan :

R : Nilai korelasi ganda

k : jumlah variabel bebas (independen)

n : jumlah sampel

- 4) Menentukan F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%
- 5) Membuat kesimpulan
 - a) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima maka menyatakan bahwa masing-masing variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak maka menyatakan bahwa masing-masing variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
 - c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 adalah koefisien determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel dependen) dari suatu persamaan regresi.⁴³ R^2 merupakan fungsi yang menaik (*non decreasing function*) dari variable-variabel bebas yang tercakup dalam persamaan regresi linear berganda. Semakin banyak variabel yang tercakup dalam model, makin menaik fungsi tersebut, artinya makin besar nilai R^2 tersebut.⁴⁴

Biasanya R^2 berkisar antara 0 sampai 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$, yang berarti variasi dari variabel bebas semain dapat menjelaskan variasi dari variabel tidak bebas bila angkatanya semakin mendekati 1. Jadi untuk menentukan nilai koefisien

⁴³ Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran* (Bandung: Alfabeta, 2013), 178.

⁴⁴ Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekar Aplikatif, Edisi kedua* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 131.

determinasi dinyatakan dengan *R Square*. Adapun rumus koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

R^2 : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisiensi sangat menentukan terhadap dasar analisis. Jika nilai b positif maka dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai b negatif maka kesimpulannya adalah ada pengaruh negatif antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam pengujian alat analisis regresi perlu dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang valid. Secara statistik, setidaknya hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F , dan nilai statistik t .

1) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji beda *t-test* digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan

variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- c. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis tidak dapat ditolak. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- a) Apabila probabilitas $> 0,05$, maka semua variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.
- b) Apabila probabilitas $< 0,05$, maka semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

K. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam mempelajari materi ini, penting adanya sebuah sistematika pembahasan. Adapun sistematika ini direncanakan menjadi empat bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, devinisi operasional, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, Bab ini berisi penelitian terdahulu dan kajian teori yang digunakan penulis untuk dijadikan landasan dalam membuat penelitian ini. Teori-teori ini didapatkan dari buku-buku, jurnal-jurnal, serta riset penelitian terdahulu.

BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS, Dalam bab ini menguraikan gambaran peneitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB IV PENUTUP ATAU KESIMPULAN DAN SARAN, Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dan saran.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi, dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini akan dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.⁴⁵

Penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Mapping Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Perbedaan	Persamaan
1.	Agung Dwi Nugroho, 2015	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Panishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya	Perbedaan penelitian ini dari objek penelitian	Persamaan penelitian ini terdapat jenis variabel <i>Reward</i> dan <i>Panishment</i> terhadap kinerja karyawan dan metode penelitian ini menggunakan kuantitatif.
2.	Arik Irawanti, 2016	Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di BMT Lisa	Perbedaan dari penelitian ini dari jumlah sample yang di pilih dan objeknya	Persamaan pada penelitian ini sama – sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan kedua variabel reward (X1) dan

⁴⁵ Tim Penyusun, Pedoman Karya Ilmiah, 64

		Sejahtera Jepara		Punishment (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
3.	Rendra Maulana Suryadilaga, Dkk, 2016	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Panishment</i> terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia witel Jatim selatan Malang.	Perbedaan penelitian ini dari objek penelitian dan jumlah sample yang dipilih	Persamaan penelitian ini terdapat jenis variabel <i>Reward</i> dan <i>Panishment</i> dan metode penelitian ini menggunakan kuantitatif.
4.	Faizal Hidayat, 2018	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di waroeng Spesial Sambal Yogyakarta	Perbedaan Objeknya yang berbeda dan jumlah sample yang telah di pilih atau dengan variabel disiplin kerjanya.	Persamaan penelitian ini terdapat jenis variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dan menggunakan penelitian kuantitatif
5.	Biatur Rosydah, 2018	pengaruh reward dan punishment terdapat kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo	Perbedaan penelitian ini dari objek penelitian dan jumlah sample yang diambil	Persamaan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitati, dan metode pengumpulan data penelitian ini adalah metode angket (kuesioner)
6.	Tri Oktalia Wirdianty, 2019	Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera kartindo Medan	Perbedaan penelitian ini pada objek penelitian dan jumlah sampel yang dipilih	Persamaan penelitian ini terdapat variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan

7.	Suparmi dan Vicy Septiawan, 2019	<i>Reward dan punishment</i> sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang asli IV Ungaran	Perbedaan penelitian ini memicu kinerja karyawan obyeknya	Persamaan penelitian ini terdapat jenis variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> Dan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya.
8.	Shelia Maranda PH, 2019	Pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan di persada indonesia dan PT. Arminareka Cabang Surabaya	Perbedaan penelitian ini pada objek penelitian dan jumlah sampel yang dipilih	Persamaan penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan terdapat variabel <i>reward</i> dan kinerja karyawan
9.	Gian Melianan Evita, 2019	Analisa Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Di KSPPS BMT Tumang Cabang Sragen	Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada metodologi penelitiannya menggunakan kualitatif..	Persamaannya dari penelitian ini yaitu terletak pada variabel independennya yaitu <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>
10.	Viola Putri Permadani, 2020	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Kota Malang	.perbedaan penelitian ini adalah tentang variabel disiplin kerja sebagai variabel Intervening dan objek penelitian	Persamaan penelitian ini yaitu terdapat variabel <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan dan metode penelitiannya menggunakan kuantitatif.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Agung Dwi Nugroho dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Panishment* terhadap kinerja karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya. Dalam penelitian ini mempunyai persamaan variabel *Reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, dan perbedaan dalam penelitian ini dari objek penelitiannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* dan kinerja karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya, ada pengaruh positif dan signifikan antara *Panishment* terhadap kinerja PT. Business Training and Empowering Management Surabaya. *Reward* dan *Panishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya.⁴⁶
2. Penelitian ini yang dilakukan oleh Arik Wirawati dengan judul Pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di BMT Lisa Sejahtera Jepara. Dalam penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian ini dari jumlah sample yang di pilih dan objeknya dan Persamaan pada penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan kedua variabel *reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) . Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel Reward (penghargaan) (X1) dan punishment (teguran/saksi) (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengelolaan data model regresi berganda sebagai berikut:

⁴⁶ Agung Dwi Nugroho, “Pengaruh *Reward* dan *Panishment* terhadap kinerja karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya”, (Jurnal Maksipreneur, Surabaya, vol 4, 2015)

$Y=3.614+0,594X1+0,299X2+e$. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pemberian Reward (penghargaan) dan Punishment (teguran/sanksi) yang di berlakukan maka semakin tinggi kinerja karyawan.⁴⁷

3. Penelitian ini yang dilakukan oleh Rendra Maulana Suryadilaga, Dkk dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Panishment* terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia witel Jatim selatan Malang. Perbedaan penelitian ini dari objek penelitian dan jumlah sample yang dipilih dan Persamaan penelitian ini terdapat jenis variabel *Reward* dan *Panishment* dan metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Reward* dan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia witel Jatim selatan Malang, ada pengaruh positif dan signifikan antara *Panishment* terhadap kinerja PT. Telkom Indonesia witel Jatim selatan Malang. *Reward* dan *Panishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia witel Jatim selatan Malang. Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif diketahui bahwa *Reward* (X1), *Punishment* Karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dikategorikan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan puas terhadap penerapan *reward* dan *punishment* di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang, serta menunjukkan bahwa kinerja karyawan

⁴⁷ Arik Irawanti, " Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di BMT Lisa Sejahtera Jepara" (Skripsi, Semarang, 2016).

di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dapat dikategorikan tinggi.⁴⁸

4. Penelitian ini dilakukan oleh Faizal Hidayat dengan judul *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Perbedaan penelitian ini terletak pada Perbedaan Objeknya yang berbeda dan jumlah sample yang telah di pilih atau dengan variabel disiplin kerjanya dan persamaannya adalah penelitian ini terdapat jenis variabel *reward* dan *punishment* dan menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerjanya maupun kinerja karyawan, lalu punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung reward terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan pengaruh tidak langsung punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.⁴⁹
5. Penelitian ini dilakukan oleh Biatur Rosyda dengan judul *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*. Perbedaan penelitian ini dari objek penelitian dan jumlah sample yang diambil dan persamaannya Persamaan penelitian ini

⁴⁸ Rendra Maulana Suryadilaga, “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia witel Jatim selatan Malang*”, (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 9, 2016).

⁴⁹ Faizal Hidayat, “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*”, (Skripsi, Yogyakarta, 2018).

menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan metode pengumpulan data penelitian ini adalah metode angket (kuesioner). Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa: (1) secara persial ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 34,5%,(2) secara persial ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 12,2%, secara simultan ada pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 56,9%. dari hasil fhitung>ftabel (7,523>4,46), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, dan dapat disimpulkan terdapat pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Ponorogo.⁵⁰

6. Penelitian ini dilakukan oleh Tri Oktalia Wirdianty dengan judul Pengaruh reward dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan. Perbedaan penelitian ini pada objek penelitian dan jumlah sampel yang dipilih dan persamaan penelitian ini terdapat pada variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Jenis hasil penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hbungan antara variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di perusahaan tersebut, dan juga menggunakan sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden diambil dari jumlahb seluruh karyawandan jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel reward sebesar 7.825 lebih besar dari t tabel sebesar1.665 dengan probabilitas t yakni sig 0,000

⁵⁰ Biatur Rosydhah, “*pengaruh reward dan punishment terdadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*”, (Skripsi, Ponorogo, 2018).

lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Pada variabel punishment sebesar 2.021 lebih besar dari t tabel sebesar 1.665 dengan *probabilitas* t yakni sig 0,047 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel *reward* dan punishment secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai Fhitung sebesar $62.489 > 3.12$ dengan sig $0,000 < 0,05$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti reward dan punishment secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.⁵¹

7. Penelitian ini dilakukan oleh Suparmi dan Vicy Septiawan dengan judul *Reward dan punishment* sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang asli IV Ungaran. Perbedaan penelitian ini memicu kinerja karyawan obyeknya dan Persamaan penelitian ini terdapat jenis variabel *reward* dan *punishment* Dan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya. Hasil penelitian ini diperoleh secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi *Punishment* di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan

⁵¹ Tri Oktalia Wirdianty, “Pengaruh *reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan*” (Skripsi, Medan, 2019).

Kinerja Karyawan. *Reward dan Punishment* Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan.⁵²

8. Penelitian yang dilakukan oleh Shelia Maranda PH dengan judul Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di persada indonesia dan PT. Arminareka Cabang Surabaya. Dalam penelitian ini mempunyai perbedaan penelitian yang ada pada objek penelitian dan jumlah sampel yang dipilih, dan persamaan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan terdapat variabel *reward* dan kinerja karyawan. Penelitian ini mnghasilkan jawaban dari beberapa rumusan masalah mengenai *reward*, dimana terdapa pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan . Penelitian ini menghasilkan tujuh jawaban dari beberapa rumusan masalah mengenai reward.⁵³
9. Penelitian yang dilakukan oleh Gian Melianan Evita dengan judul Analisa Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan sistem *Reward dan Punishment* Di KSPPS BMT Tumang Cabang Sragen. Dalam penelitian ini ada perbedaan yaitu terletak pada metodologi penelitiannya menggunakan kualitatif, dan Persamaannya dari penelitian ini yaitu terletak pada variabel independennya yaitu *Reward dan Punishment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Reward dan Punishment di KSPPS BMT TUMANG cabang Sragen berupa reward ekstrinsik dan intrinsik pada karyawan seperti gaji, tunjangan, bonus dan promosi serta rasa bangga atas

⁵² Suparmi dan Vicy Septiawan, “*Reward dan punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang asli IV Ungaran*”, (Jurnal Ilmiah Untang, Semarang, Vol 8,2019).

⁵³ Shelia Maranda PH,” *Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di persada indonesia dan PT. Arminareka Cabang Surabaya*”, (Skripsi, Surabaya, 2019).

penyelesaian kerja, pencapaian target dan otonomi. Sedangkan punishment yang diterapkan di KSPPS BMT TUMANG cabang Sragen berupa hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis, hukuman sedang berupa tidak mendapatkan bonus, surat peringatan, dan hukuman beratnya berupa tidak diperpanjang kontrak dan PHK. Dengan adanya penerapan reward dan punishment tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT TUMANG cabang Sragen.⁵⁴

10. Penelitian yang dilakukan oleh Viola Putri Permadani dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Kota Malang. Dalam penelitian ini ada perbedaan tentang variabel disiplin kerja sebagai variabel Intervening dan objek penelitian dan persamaan penelitian ini yaitu terdapat variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dan metode penelitiannya menggunakan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat pengaruh tidak langsung variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.⁵⁵

Mencermati beberapa penelitian terdahulu tampaknya dengan adanya tiga variabel ini yaitu *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sudah dapat di ketahui pengaruhnya, dan peneliti ingin lebih

⁵⁴ Gian Melianan Evita, “Analisa Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan sistem Reward dan Punishment Di KSPPS BMT Tumang Cabang Sragen”, (Skripsi, Salatiga, 2019).

⁵⁵ Viola Putri Permadani, “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Kota Malang”, (Skripsi, Malang, 2020).

mengetahui seberapa besar pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember pada tahun 2020.

B. Kajian Teori

Kajian teori berisi tentang pembahasan teori yang dijadikan sebagai dasar pijakan dalam penelitian, pembahasan secara lebih luas dan mendalam akan semakin memperdalam wawasan peneliti dalam mengkaji permasalahan yang hendak dipecahkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.

⁵⁶

1. *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Menurut Mangkunegara *reward* adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya. Maksudnya adalah *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk terimakasih atas dedikasi perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang telah diberikan.⁵⁷ Secara umum pemberian *reward* kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya *reward* karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagiusahanya untuk

⁵⁶ Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 39.

⁵⁷ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 67.

memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.⁵⁸ *Reward* adalah intensif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.⁵⁹

Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.⁶⁰

Indikator *reward* menurut Siagian yaitu adanya rasa keadilan dapat membuat karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya.⁶¹ Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Jadi *reward* juga berarti ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam bentuk positif tersebut *reward*, sedangkan dalam bentuk negatif disebut *punishment*. Didalam penelitian ini akan membahas bentuk-bentuk *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai berikut:

⁵⁸ Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*, (Jakarta: Buletin Ciptakarya, Departemen Pekerjaan Umum, 2006), 5.

⁵⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 514.

⁶⁰ Ibid, 152.

⁶¹ Siagian, *Teori Reward dan Punishment paper Academia*, (Jakarta : www.academia.edu, 2006), 4-5.

b. Macam-macam *Reward*

1) *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Kreitner dan Kinicki menyatakan sebagai penghargaan finansil materiil atau lingkungan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa penghargaan Ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja.⁶² Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan)

2) Bonus (*Insentif*)

Menurut mangkunegara yang dikutip oleh marianus subianto mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk materil yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pengawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁶³

Sedangkan menurut Manullang yang dikutip oleh Marianus Subiyanto intensif adalah pemberian *reward* kepada para karyawan (baik yang bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta

⁶² Prof. Dr, Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta,2007), 367.

⁶³ Marianus Subiyanto. "Pengaruh gaji dan intensif terhadap kinerja karyawan pada PT Serba Mulia Aulia di Kapupaten Kutai Barat", *ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id*, (2016),700.

maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.⁶⁴

a) Kesejahteraan

Program kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompetensi pelengkap dimana hampir semua organisasi memberikan kepada setiap karyawannya yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai. Program pelayanan tersebut dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota anggota keluarga.

Program tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program kesejahteraan juga bertujuan mengatasi berbagai keluhan karyawan mengenai kebutuhan mereka diluar upah atau gaji. Manfaat program kesejahteraan karyawan adalah meningkatkan semangat kinerja karyawan.

b) Pengembangan Karier

Pengembangan Karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam mencapai karier yang

⁶⁴ Ibid. 700.

diinginkan. Sedangkan menurut Sudiro yang dikutip oleh Dwi Wahyuni et.al menyatakan bahwa pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.⁶⁵

a) *Reward* instrinsik

Penghargaan Instrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab tanpa pengaruh pihak lain (pihak ketiga).⁶⁶

1) Penyelesaian (*Completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Orang-orang ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek penyelesaian tugas seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan (*Reward*) bagi diri sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugas dan tugasnya dapat memiliki motivasi yang kuat.

2) Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan (*reward*) yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

⁶⁵ Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati, Ika Ruhana, *Pengaruh Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, (Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 2014), 2.

⁶⁶ Prof. Dr, Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, 2007), 369

McClelland menemukan bahwa terdapat perbedaan individual ketika seseorang mencapai pencapaian. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang umum dan mudah.

3) Otonomi (*Autonomy*)

Banyak orang yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk membuat keputusan. Mereka ingin bekerja tanpa diawasi secara ketat. Perasaan otonomi dapat mengakibatkan kebebasan melakukan apa yang dipertimbangkan terbaik oleh pekerja. Dalam pekerjaan yang terstruktur sangat baik dan dikontrol manajemen, sulit menciptakan tugas dan mengarah pada perasaan otonomi. Pemberian otonomi secara luas merupakan bentuk pelibatan pekerja dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan tanggung jawab.⁶⁷

c. Tujuan *Reward*

Tujuan dari dilaksanakannya *reward* terhadap karyawan adalah menciptakan kepuasan kepada karyawan dengan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sedangkan menurut Husibuan menyatakan tujuan pemberian *reward* ialah:

⁶⁷ Prof. Dr, Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta,2007), 369 - 370

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian *reward* dan penghargaan terjalinalah ikatan kerja sama formal antara manager dan juga karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan manager membayar karyawan dengan perjanjian yang berlaku.

2) Kepuasan kerja

Dengan *reward* atau penghargaan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program reward ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang *Qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika *reward* atau penghargaan yang diberikan cukup besar, manager akan dengan mudah memotivasi karyawannya.

2. *Punishment*

a. Pengertian *punishment*

Menurut Mangkunegara *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁶⁸ Pelajaran tersebut nantinya dapat merubah sikap karyawan

⁶⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 130.

yang kurang baik menjadi lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerja yang lebih profitabel dan profesional.

Punishment (Hukuman) dalam kamus umum bahasa Indonesia berarti siksaan dan sebagainya bagi yang melanggar hukum.⁶⁹

Punishment adalah konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan dari perilaku tertentu yang telah dilakukan oleh atasan. Hukuman, jika digunakan dengan tepat, dapat mempengaruhi perilaku organisasi, dengan kata lain, hukuman harus diberikan setelah pertimbangan yang cermat dan obyektif dari semua aspek yang berkaitan dengan situasi. Manajer atau atasan dapat dihukum dalam bentuk kritik, penurunan pangkat atau bahkan pemutusan hubungan.

Menurut Siagian terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila melakukan kesalahan yang sama, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.⁷⁰

Punishment akan diberikan karna adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. *Punishment* ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembetulan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain

⁶⁹ WJS. Poerwodaminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), 364.

⁷⁰ Siagian, *Teori Reward dan Punishment paper Academia*, (Jakarta : www.academia.edu, 2006), 2-3.

punishment dapat membuat kesempatan bonus maupun romosi di batalkan. Tujuan *punishment* ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.⁷¹

b. Jenis-Jenis *punishment*

1) *Punishment* preventif

Tujuan hukuman bukan untuk melanggar atau tidak melanggar. Hukuman ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pelanggaran sehingga dapat diselesaikan sebelum pelanggaran terjadi. Oleh karena itu, *punishment* preventif adalah untuk memastikan bahwa hal-hal yang menghambat atau mengganggu kelancaran proses kerja dapat dihindari. Hukuman tersebut antara lain: disiplin, nasehat dan pemerintahan, larangan, paksaan, dan disiplin.

2) *Punishment* represif

Punishment ini dilakukan karena adanya kesalahan, oleh karena itu, hukuman ini dilaksanakan setelah terjadi pelanggaran. Hukuman represif ini akan diterapkan ketika ada perilaku yang dianggap melanggar peraturan atau perilaku yang dianggap melanggar aturan. Hukuman ini Termasuk: hukuman, pemutusan manfaat, pemutusan bonus dan pemutusan hubungan kerja.⁷²

⁷¹ Eni Nurmiaty, *Hubungan Pemberian Reward dan Punishmen dengan kinerja karyawan pada BPRS Harta Insan Karima*, (Jakarta: Fakultas Syariah dan hukum UIN Syarif Hidayatullah, 2011), 33.

⁷² Tri Oktalia Wirdianty, *Pengaruh Reward dan panishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Kartindo medan*.(Skripsi, 2019), 13.

c. *Macam-Macam Punishment*

1) Hukuman Ringan, Dengan jenis :

- a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- b) Teguran tertulis
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis

2) Hukuman sedang, dengan jenis :

- a) Penundaan kenaikan gaji
- b) Pemotongan gaji
- c) Penundaan kenaikan pangkat

3) Hukuman berat, dengan jenis :

- a) Pembebasan dari jabatan
- b) Pemecatan / pemutusan hubungan kerja (PHK)

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang, dan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan perannya dalam perusahaan.⁷³ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam hal tanggung jawab atau peran kualitatif dan kuantitatif untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana hasil kinerja pegawai juga dapat meningkat atau menurun.

⁷³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2004), 309.

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil dari proses kerja tertentu yang dilakukan secara terencana pada waktu dan tempat pegawai dan organisasi yang bersangkutan. Kinerja adalah serangkaian hasil yang dicapai, yang mengacu pada perilaku mencapai dan melakukan pekerjaan yang diperlukan.

Kinerja untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi dan meminimalkan kerugian.⁷⁴

b. Tujuan penilaian kinerja

Pada dasarnya dari sisi praktiknya yang lazim dilakukan di setiap perusahaan, tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu, dimana tujuan dari sistem penilaian ini adalah untuk:

- a) Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.

⁷⁴ Eni Nurmiaty, *Hubungan Pemberian Reward dan Punishmen dengan kinerja karyawan pada BPRS Harta Insan Karima*, (Jakarta: Fakultas Syariah dan hukum UIN Syarif Hidayatullah, 2011), 33.

- b) Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi
 - c) Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu
- 2) Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan, dimana tujuan dari sistem penilaian ini adalah untuk:
- a) Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya
 - b) Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan dan kelemahan sendiri terkait dengan peran dan fungsinya dalam perusahaan
 - c) Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan yang lebih tinggi dengan terus meningkatkan perilaku dan kualitasnya
 - d) Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala

Pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.⁷⁵

- 1) Bagi para pegawai, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

⁷⁵ Siagan, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 17.

2) Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, pengenalan, penempatan, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

c. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1) Kuantitas dari hasil

Jumlah yang dihasilkan dalam bekerja yang terdiri dari:

- a) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- b) Menetapkan target pekerjaan

c) Bekerja sesuai dengan prosedur

2) Kualitas

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan yang terdiri dari:

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

3) Ketetapan

Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai syarat yang terdiri dari:

- a) Bekerja secara konsisten
 - b) Handal dalam memberikan layanan
 - c) Bekerja dengan benar
- 4) Kehadiran

Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang terdiri dari:

- a) Datang ke kantor tepat waktu
 - b) Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.
- 5) Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan tenaga kerja untuk bekerja sama, dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang terdiri dari:

- 1) Dapat bekerja sama dengan semua orang
- 2) Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

Terdapat enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan

Tingkat dari hasil aktivitas yang dikerjakan mendekati sempurna atau dalam pengertian lain telah menyelesaikan dan memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit atau merupakan jumlah siklus dari suatu aktivitas yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Dilihat dari tingkat aktivitas yang telah selesai pada masa awal yang diinginkan, yang dilihat dari sudut *output* yang dihasilkan, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4) Efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Tingkat penggunaan sumber daya dari organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud mendapatkan keuntungan dari setiap penggunaan sumber daya dan juga mengurangi kerugiannya.

5) Kemandirian untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan

Merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat menjalankan fungsi dan kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan, atau tidak melibatkan campur tangan pengawas didalam melakukan fungsi kerjanya tersebut.

6) Komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja

Merupakan tingkat dimana seorang karyawan yang mempunyai komitmen kerja kepada perusahaan dan bertanggung jawab dalam bekerja terhadap perusahaannya.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat BPRS Bhakti Sumekar

Publikasi undang-undang. Keputusan No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah. 25 Mengenai masalah kekuasaan pemerintah dan kekuasaan provinsi sebagai daerah otonom, kekuasaan otonom itu didelegasikan secara hati-hati ke berbagai daerah. Kekuasaan ini juga mencakup penanganan urusan keluarga di segala bidang sebagai lembaga dan tingkatannya. Selain meningkatkan dan memanfaatkan potensi perekonomian daerah untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD), pemerintah Kabupaten Sumenep memang membutuhkan lembaga keuangan untuk berperan, dan lembaga tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan tersebut. Pada gilirannya, lembaga keuangan diharapkan dapat meningkatkan dan memanfaatkan perekonomian daerah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat daerah secara merata.

Bentuk lembaga keuangan yang memenuhi kondisi wilayah Sumenep sangat cocok untuk lembaga keuangan mikro, dalam hal ini Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Untuk memenuhi maksud dan tujuan tersebut diatas Pemerintah Kabupaten Sumenep melakukan akuisisi bank Perkreditan Rakyat yang berdomosili di Sidoarjo yaitu PT. BPR DANA MERAPI untuk kemudian direlokasi ke Kabupaten Sumenep.

Untuk melakukan akuisisi terhadap PT. BPR Dana Merapi Pemkab Sumenep membuat Memorandum of Understanding (MOU) dan Surat Perjanjian Kerja Sama Pendirian Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) di Kabupaten Sumenep Nomor 910/608b/435.304/200-1011/BMI/PKS/XII/2001 yang ditandatangani oleh Bupati Sumenep dan PT Bank Syari'ah Muamalat Indonesia, Tbk pada tanggal 27 Desember 2001. MOU dalam pihak PT. Bank Muamalat sebagai pelaksanaan dalam proses pengambilalihan BPR serta bertanggung jawab terhadap pemberian konsultasi untuk perizinan, rekrutmen, pelatihan dan pembinaan.⁵⁶

Latar belakang atau alasan adanya Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember ialah sebagai berikut:

- a. Karena di Daerah Jember hanya ada 1 Bank BPRS yaitu BPRS Asri Madani Nusantara, Maka dibukalah cabang di jember.
- b. Keterkaitan budaya hampir sama, bahasanya dan juga karakter antara masyarakat Jember dan Madura (Sumenep).

2. Riwayat Perusahaan BPRS Bhakti Sumekar

PT. BPR DANA MERAPI merupakan perusahaan yang diakuisisi oleh Pemerintah Kabupaten Sumenep dan merupakan perusahaan asal berdirinya berdirinya PT BPRS Bhakti Sumekar.

Perusahaan asal tersebut didirikan berdasarkan akta notaris Yanita Poerbo SH No 64 tanggal 30 Juli 1992 atau telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam bentuk Surat Keputusan nomor C2-

⁵⁶ <https://www.bhaktisumekar.co.id>

392.HT.01.01.TH 1993 tanggal 22 Januari 1993, serta telah didaftarkan di kantor Pengadilan Negeri Sidoarjo dengan nomor 41/30/PT-1993 tanggal 6 Pebruari 1993.

Rencana akuisisi dari Pemerintah Kabupaten Sumenep juga dapat memperoleh rekomendasi dan persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Sumenep tanggal 19 Nopember 2001 dengan nomor 910/953/435.040/2001 dan telah disetujui pula oleh Bank Indonesia pada tanggal 20 Pebruari 2002 dengan Surat Persetujuan Nomor 4/5/DPBPR/P3BPR/Sb.

Dalam perkembangannya PT. BPR Dana Merapi juga akan mengalami perubahan nama menjadi PT. BPR Bhakti Sumekar dengan Akte Nomor 24 tanggal 16 September 2002 oleh Notaris Karuniawan Surjanto, SH notaris di Sidoarjo dan Persetujuan dari pihak Bank Indonesia no.04/8/KEP/PBI/sb/2002 tanggal 11 Nopember 2003. Dan juga mendapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, No. C-19351 NT.01.04 tahun 2002 tanggal 08 Oktober 2002 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas.

PT. BPRS Bhakti Sumenep untuk mengukuhkan pendirian Pemerintah kabupaten Sumenep telah mengesahkan sebuah Peraturan dalam Daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2003 Tanggal 31-07-2003 tentang Pendirian PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bhakti Sumekar.

Perubahan Sistem Konvensional menjadi Sistem Syari'ah dan perubahan nama PT.BPR Bhakti Sumekar menjadi PT.BPRS Bhakti

Sumekar dalam akte notaris Sukarini SH notaris di Sidoarjo No.1 tanggal 1 Nopember 2003 telah mendapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, No.C-01389 HT.01.04.TH.2004 tanggal 19 Januari 2004 atau persetujuan izin prinsip Bank Indonesia NO.6/606/DPbs Jakarta tanggal 21 Mei 2004 serta Bank Indonesia Cabang Surabaya No.6/353/DPBPR/IDBPR/Sb tanggal 22 Juni 2004.⁵⁷

3. Makna Logo BPRS Bhakti Sumekar



a. Makna Umum

Logo BPRS BHAKTI SUMEKAR Menyerupai Bunga Merekah yang mencerminkan kegigihan, keleluasaan, semangat, dan keramahan dalam semua aspek bisnis dilingkungan masyarakat yang diharapkan terus merekah dan berkembang.

⁵⁷ <https://www.bhaktisumekar.co.id/v2/tentang-bbs/#latar>

b. Segi Warna

Warna Hijau Melambangkan kesuburan, kesejukan, kemakmuran dan juga hijau pada umumnya identik dengan dunia Islami dan warna kuning melambangkan kesejahteraan, kejayaan, dan kekayaan.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti bertempat di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, Jl. Trunojoyo No.123, Kauman, Kaliwates, Kabupaten Jember. Jawa Timur 68131.

5. Jam Kerja

Senin : 07.30-16.30

Selasa : 07.30-16.30

Rabu : 07.30-16.30

Kamis : 07.30-16.30

Jumat : 07.30-16.30

Sabtu : Tutup/libur

Minggu: Tutup/libur

6. Visi dan Misi BPRS Bhakti Sumekar

a. Visi

Terwujudnya masyarakat yang makin sejahtera dengan dilandasi nilai-nilai agama dan budaya

b. Misi

- 1) Intermediasi antar pelaku ekonomi yang berlebih dengan yang kurang dalam permodalan berdasarkan Syariah.
- 2) Membantu melaksanakan pemberdayaan pengusaha ekonomi kecil dan menengah
- 3) Mengupayakan Peningkatan Pendapatan Asli Daerah

7. Tata Nilai BPRS Bhakti Sumekar

a. Berkembang

Dengan etos kerja yang kuat serta memiliki ide kreatif yang tinggi atau pengembangan ke masa yang akan datang, mengantisipasi tantangan dan kesempatan untuk berkembang melakukan inovasi-inovasi yang baru.

b. Harmonis

Rasa persaudaraan, Rasa kebersamaan juga menjadi pedoman hidup. Atau Menjadikan kenyamanan dan kekompakan dalam bermitra.

c. Amanah

Konsisten dan bertindak adil, bersikap tegas dengan rasa tanggung jawab yang sangat besar terhadap amanah nasabah.

d. Kepuasan Nasabah

Memenuhi kebutuhan nasabah dan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan Perusahaan,

dengan dukungan SDM yang terampil, ramah, senang melayani juga didukung teknologi yang unggul.

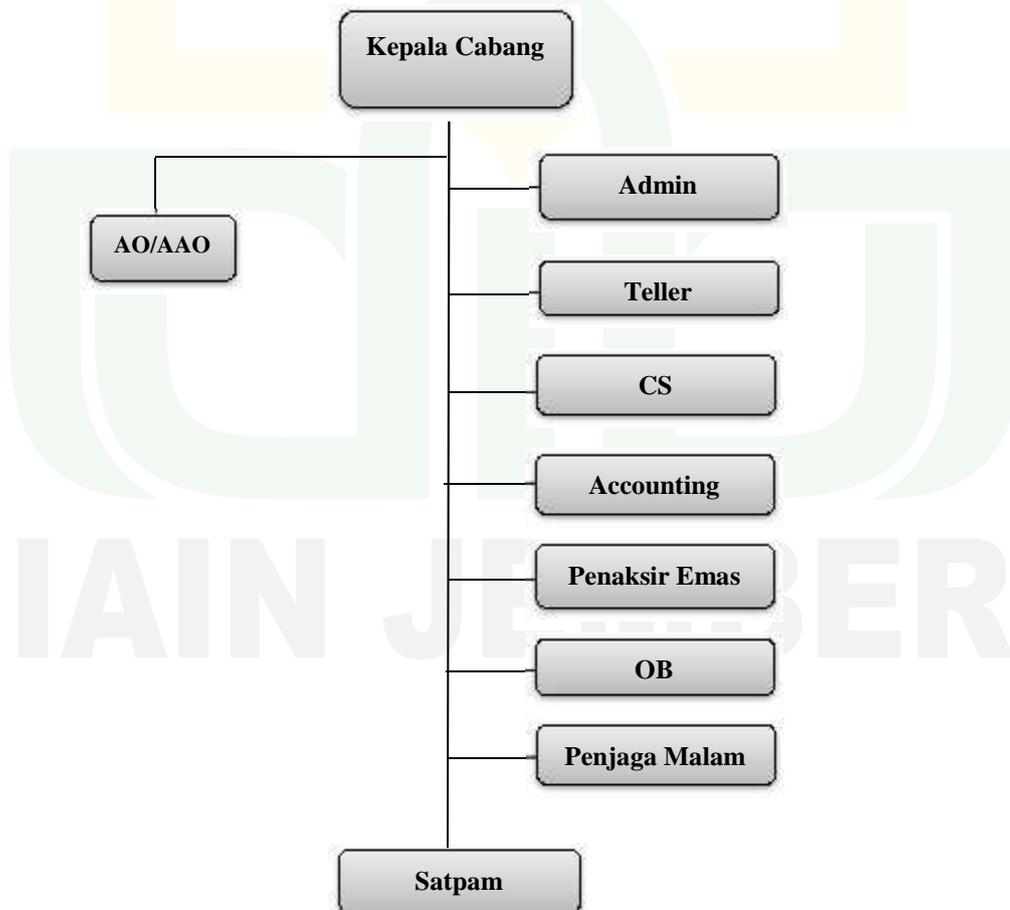
e. **Transparan**

Saling Terbuka demi membangun kepercayaan dan keyakinan dengan menjunjung tinggi pelayanan yang terbaik sehingga terbentuk suasana bersih dan berwibawa.

f. **Integritas**

Bertaqwa, penuh dedikasi , jujur, selalu menjaga nama baik, dan taat pada Peraturan yang sudah berlaku.

8. Struktur Organisasi BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember



a. Struktur Kepengurusan

- 1) Kepala Cabang : M. Chairil Anwar Sandy
- 2) Koordinator F & L : Wiwin Adi Wiyanti
- 3) Marketing F : Akhmad Farid Widiarto, Yeni Listiana,
Riyanto, Agus Sugiarto dan Adi Gunawan
- 4) Promosi Marketing F : Venthly Bintang Kurniawati, Irfan Yusuf
M, Abdur Rohim dan Usman Eko Untoro
- 5) AO Lending : Dwi Arif Setiawan, Haryo Susanto, Yudi
Prasetyo dan Septian Agus Hermanto
- 6) Admin Pemb. UMKM: Igor Reza Vernandi dan Apip Permana
- 7) Teller : Amalia Nur Hidayah dan Ratna Nugrahini
- 8) Admin SG : Wahid Wahyudi, Endah Puji Lestari,
Sunarto dan Arif Haryanto
- 9) CS : Fajar Tri Prasetyo Budi dan Eli Faradiah
Ayu
- 10) *Accounting* : Meilisa Sofiana Putri dan Marheni Sita
- 11) Penaksir Emas : Akhyar
- 12) OB : M. Ismail Haqiqi, Siti Jariyah dan
Suprianto
- 13) Penjaga Malam : M. Hilal Ramadhan dan Sapto Handoyo
- 14) Satpam : Arif Darmawan dan Nur Mufit
- 15) Juru Taksir : Miftahur Rozak
- 16) Driver : M. Wahid Nur Haqiqi dan Nur Kholis

b. Tugas dan Wewenang

1) Kepala Cabang

- a) Bertanggungjawab atas semua pengembangan usaha
- b) Bertanggungjawab atas semua kegiatan operasional
- c) Bertanggungjawab atas semua pengembangan SDM
- d) Merencanakan dan memonitoring target atau pencapaian sasaran usaha

2) Koordinator Funding & Lending

- a) Merencanakan, memprioritaskan, menempatkan, dan meriview pekerjaan dari para staff yang menangani utang-piutang, grants, payroll, dan pemasukan atau pengumpulan data lainnya.
- b) Memprioritaskan pekerjaan dari para staff yang menangani utang-piutang, grants, payroll, dan pemasukan atau pengumpulan data lainnya.
- c) Bertanggung jawab pada pencapaian target Funding yang telah ditetapkan perusahaan.

3) AO Lending

- a) Bertanggungjawab melakukan analisa ekonomis atas proposal kredit
- b) Memberikan penilaian atas kelayakan proposal kredit
- c) Melaksanakan pembinaan serta pengawasan atas nasabah kredit atau debitur

4) Marketing Funding

- a) Untuk mencari nasabah yang mempunyai dana lebih agar mau menyimpannya kedalam bank dalam bentuk produk yang sudah ditawarkan oleh bank itu sendiri.
- b) Memperkenalkan, mempromosikan atau memasarkan produk-produk perbankan
- c) Memperluas jaringan atau relasi antar perbankan atau dengan dunia luar perbankan itu sendiri

5) Promosi Marketing Funding

- a) Melakukan promosi produk-produk Bank
- b) Menjalin hubungan baik dengan nasabah
- c) Meningkatkan loyalitas nasabah

d) Memonitoring produk yang telah terjual

- e) Memberikan laporan

6) Admin Pembayaran UMKM

- a) Menyelenggarakan tata usaha nasabah tabungan, nasabah deposito, nasabah lainnya yang berhubungan dengan dana dan jasa-jasa lainnya.
- b) Melaksanakan dan melayani transaksi-transaksi baik tunai maupun pemindahbukuan dari nasabah tabungan, deposito, dan jasa lainnya.

7) Admin SG, SLIK dan Rahn

- a) Mampu update dan kontrol aktivitas administrasi dan keuangan di kantor tiap hari
- b) melakukan pembaruan catatan persediaan dan lokasi barang
- c) Mengelola administrasi dan keuangan kantor cabang (keuangan kemitraan dan program)
- d) bertanggung jawab atas ketertiban administrasi pekerjaan dan pelaporan

8) Teller

- a) Melakukan perhitungan kas pada pagi dan sore hari saat dimulai waktu maupun akhir waktu kerja.
- b) Menjaga agar terhindar dari uang palsu.
- c) Mengarsipkan laporan mutasi vault pada tempat yang aman.
- d) Melakukan cross cek antara vault dan rekapitulasi kas.
- e) Memastikan bahwa kas di cabang cukup dan tidak berlebihan untuk transaksi harian.
- f) Bersama dengan koordinator kas membuka ruang penyimpanan uang dalam mengambil uang di pagi dan menyimpan uang di sore hari.

9) Customer Service

- a) Memberikan penjelasan mengenai produk-produk yang dimiliki.

- b) Pelayanan terhadap pembukaan dan penutupan rekening tabungan atau deposito serta mutasinya.
- c) Melayani dan mengatasi jika ada nasabah yang bermasalah.
- d) Memproses aplikasi pembukaan dan penutupan rekening.
- e) Melakukan pengarsipan permohonan pembukaan dan penutupan rekening tabungan maupun deposito pada buku khusus sesuai waktunya.

10) *Accounting*

- a) Mengelola administrasi keuangan hingga ke pelaporan keuangan
- b) Membuat jurnal transaksi secara langsung maupun tidak langsung.
- c) Melakukan penyimpanan semua bukti-bukti otentik yang diperlukan sebagai pendukung dalam pembukuan agar tetap rapi dan aman terhadap kerusakan/kehilangan.

11) Penaksir Emas atau Gadai

- a) Memastikan emas yang sudah memenuhi standar yang ditentukan dan memiliki surat bukti pembelian emas.
- b) Menyerahkan berkas yang telah disetujui kepada admin pembiayaan dan manajer operasi agar segera dilakukan pencairan.
- c) Menyimpan emas-emas yang telah digadaikan nasabah

- d) Memonitoring nasabah-nasabah yang telah melakukan pelunasan.

12) Security

- a) Bertanggung jawab menjaga dan mengendalikan keamanan lingkungan kantor dari segala bentuk kejahatan maupun ancaman keamanan.
- b) Bertanggung jawab menjaga dan memelihara semua aset yang ada di lingkungan kantor.
- c) Membantu karyawan kantor dalam melayani nasabah disaat jam kantor.
- d) Bertanggungjawab mengunci semua pintu jam kantor selesai dan membukakan kembali ketika sudah dimulai.

13) Office Boy

- a) Memastikan semua kebutuhan teknis karyawan dikantor terpenuhi
- b) Memastikan kebersihan perangkat dan ruang kerja karyawan
- c) Memastikan kebersihan lingkungan perusahaan
- d) Memastikan tugas yang dibebankan terlaksana dengan baik.

B. Penyajian Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data tentang pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan itu peneliti menggunakan kuesioner atau angket yang diberikan kepada semua karyawan sebanyak 38 anggota yang ada di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

Jumlah koefisien yang dibagikan berjumlah 38. Kuesioner kembali sebanyak 38 kuesioner. Setelah melalui pemrosesan data ke 38 kuesioner dapat diolah semua.

1. Uji Validitas

Uji validitas disini menggunakan rumus Bivariate Pearson SPSS dengan $(\alpha) 5\% (0,05)$ di dapat $r_{tabel} \geq 0,278$. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka butir soal pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas menggunakan bantuan *SPSS Statistics versi 22*. Hasil pengujianya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 3.1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Alpha ()	r tabel	r hitung	keterangan
1.	<i>Reward</i> (X1)	X1.1	0,05	0,278	0,455	Valid
		X1.2	0,05	0,278	0,786	Valid
		X1.3	0,05	0,278	0,837	Valid
		X1.4	0,05	0,278	0,355	Valid
		X1.5	0,05	0,278	0,619	Valid
2.	<i>Punishment</i> (X2)	X2.1	0,05	0,278	0,319	Valid
		X2.2	0,05	0,278	0,359	Valid
		X2.3	0,05	0,278	0,428	Valid
		X2.4	0,05	0,278	0,340	Valid
		X2.5	0,05	0,278	0,430	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,05	0,278	0,425	Valid
		Y2	0,05	0,278	0,322	Valid
		Y3	0,05	0,278	0,721	Valid
		Y4	0,05	0,278	0,378	Valid
		Y5	0,05	0,278	0,476	Valid

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan semua item penelitian dikatakan valid karena nilai $r_{tabel} < r_{hitung}$.

2. Uji Reabilitas

Untuk mengukur reabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Uji reabilitas menggunakan bantuan *SPSS Statistics versi 22*. Hasil pengujinya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 3.2
Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standarisasi	Keterangan
1.	<i>Reward (X1)</i>	0,614	0,60	Reliabel
2.	<i>Punishment (X2)</i>	0,771	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,652	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 dan oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel diatas adalah reliabel.

C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

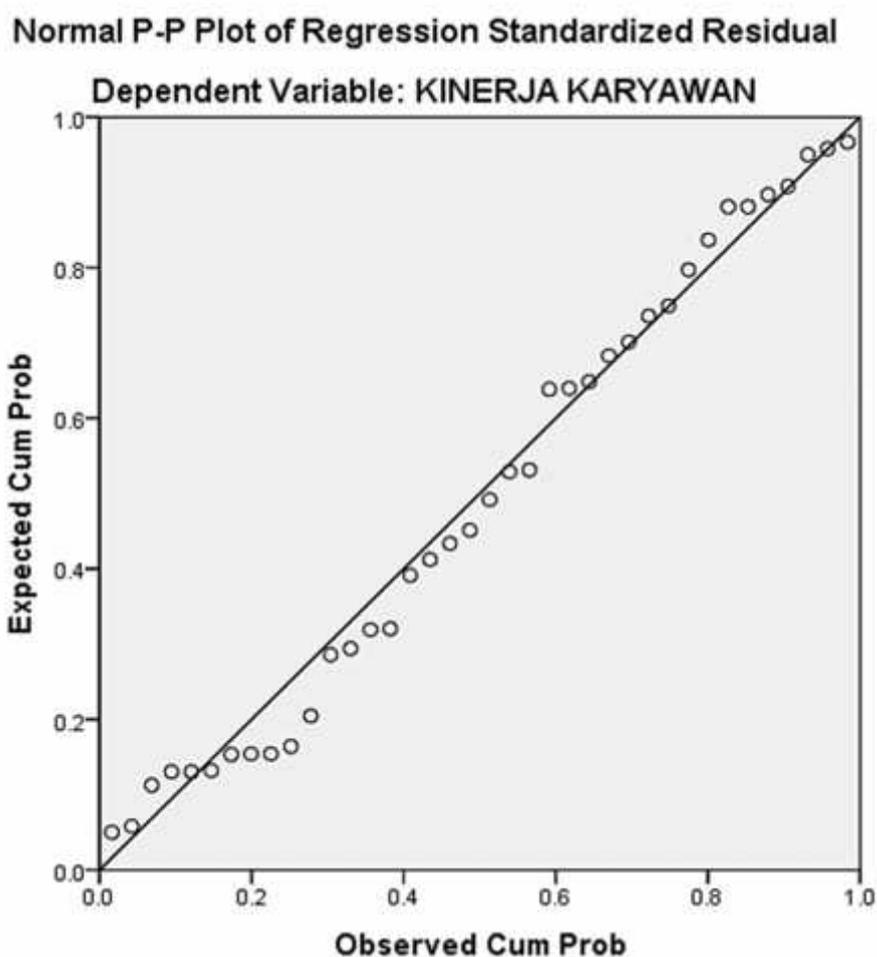
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui

sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas.⁵⁸ Berikut hasil uji normalitas data dengan menggunakan bantuan *SPSS Statistics versi 22* sebagai berikut :

Gambar. 3.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

⁵⁸ Husen Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 77.

Dari hasil diatas tertampil grafik normal plot terlihat titik-titik disekitar garis diagonalnya, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara untuk menguji gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas.⁵⁹

Berikut hasil pengujian multikolinieritas dengan menggunakan bantuan *SPSS Statistics versi 22* sebagai berikut :

Tabel. 3.3
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	REWARD	.890	1.124
	PUNISHMENT	.890	1.124

⁵⁹ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan*, Yogyakarta, 81-90.

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji multikolinieritas model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, kaerna dapat dilihat dari nilai *tolerance* pada masing-masing variabel bebas atau independen yang lebih besar dari 0,10. Sedangkan perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel bebas kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

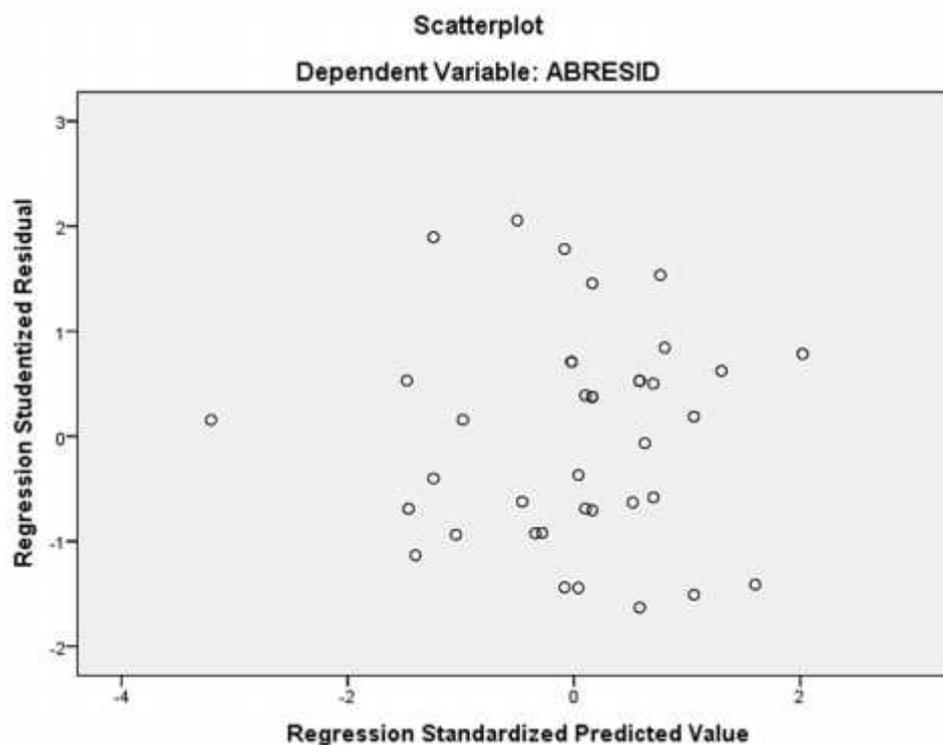
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized* jika *scatterplot* membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sebaliknya jika *scatterplot* menyebar secara acak-acak maka hal itu menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk *scatterplot* dapat diamati di mana variabel bebas sebagai sumbu horizontal dan nilai residual kuadratnya sebagai sumbu vertikal.⁶⁰

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan bantuan *SPSS Statistics versi 22* sebagai berikut :

⁶⁰ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan* (Bandung: Alfabeta, 2013), 95

Gambar.3.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil estimasi analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS Statistics versi 22*, maka dalam proses perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 3.4
Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.966	3.332		5.392	.000
	REWARD	.179	.164	.191	1.091	.283
	PUNISHMENT	.006	.036	.029	.163	.871

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas mengenai estimasi regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS Statistics versi 22*, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 17.966 - 0,179 X_1 + 0,006 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

: konstanta

${}_1$: koefisien variabel *Reward* (Penghargaan)

X_1 : variabel *Reward* (Penghargaan)

${}_2$: koefisien variabel *Punishment* (Hukuman)

X_2 : variabel *Punishment* (Hukuman)

ϵ : Error

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. (Nilai Konstanta) sebesar 17,966 menyatakan bahwa nilai *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman) konstan (tetap), maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 17,966 artinya berpengaruh positif.
- b. Nilai β_1 sebesar 0,179 meyakini bahwa jika *Reward* (penghargaan) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,179 pada kinerja karyawan dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
- c. Nilai β_2 sebesar 0,006 menyatakan bahwa jika *Punishment* (Hukuman) mengalami satu kesatuan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,006 pada kinerja karyawan dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

3. Penguji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan bantuan program *SPSS Statistics versi 22* dapat dianalisis sebagai berikut :

Tabel. 3.5
Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.966	3.332		5.392	.000
	REWARD	.179	.164	.191	1.091	.000
	PUNISHMENT	.006	.036	.029	.163	.871

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

1) Analisis Uji t pada pemberian *Reward* terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang akan di uji adalah:

- a) H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian *Reward* terhadap kinerja karyawan
- b) H_o : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara pemberian *Reward* terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan nilai t pada variabel *Reward* (X_1) adalah sebesar 1,091 dengan tingkat signifikan 0,000 dengan t_{tabel} sebesar 1,686. Karena t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (t_{hitung} 1,091 < t_{tabel} 1,686) sedangkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian *Reward* secara persial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. “

Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian *Reward* terhadap kinerja karyawan”

2) Analisis Uji t pada pemberian *Punishment* terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang akan di uji adalah :

- a) H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian *Punishment* terhadap kinerja karyawan
- b) H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian *Punishment* terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji t dengan nilai t pada variabel *Punishment* (X_2) adalah sebesar 0,163 dengan tingkat

signifikan 0,871 dan t_{tabel} sebesar 1,686. Karena t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} 0,163 < t_{\text{tabel}} 1,686$) sedangkan tingkat signifikansi $0,871 > 0,05$ maka H_a ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa pemberian *Punishment* secara persial kurang adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. “ terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara pemeberian punishmnet terhadap kinerja karyawan”

b. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Reaward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama, berikut hasil penguji secara simultan dengan bantuan *SPSS Statistics versi 22* dapat dianalisis sebagai berikut :

Tabel. 3.6
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.928	2	2.464	5.750	.000 ^b
	Residual	114.967	35	3.285		
	Total	119.895	37			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD						

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5.750 dengan nilai signifikansi 0.000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil daripada 0,05 ($0.000 < 0.05$) dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($5,750 > 3,259$).

Maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas yang meliputi *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) secara simultan atau bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember (Y).

c. Uji Koefisiensi Detesminasi (R^2)

R^2 adalah koefisien determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel dependen) dari suatu persamaan regresi.⁶¹ R^2 merupakan fungsi yang menarik (*non decreasing function*) dari variabel-variabel bebas yang tercakup dalam persamaan regresi linier berganda. Semakin banyak variabel yang tercakup dalam model, maka semakin menarik fungsi tersebut, artinya makin besar nilai R^2 tersebut.⁶² Berikut ini tabel uji koefisien dengan bantuan program *SPSS Statistics versi 22* :

Tabel. 3.7
Uji Koefisiensi Detesminasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.203 ^a	.410	.405	1.812
a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Dari tabel diatas bahwa besarnya *R Square* adalah 0,410. Hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas atau independent yaitu *Punishment* (Hukuman)

⁶¹ Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran*, 178.

⁶² Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, 131.

(X2), *Reward* (Penghargaan) (X1) dengan nilai sebesar 40,5%. Sedangkan sisanya (100%-40,5% = 59,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh *Reward* (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember (Y)

Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,091 < 1,686$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. *Reward* (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada satu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Berarti secara persial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh *Reward* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin baik *Reward* di perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya semakin tidak baik *Reward* yang di dapat dari perusahaan, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan.

Reward dapat menjadi *sesuatu* yang berwujud atau tidak berwujud yang perusahaan berikan kepada karyawan baik sengaja maupun tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi yang baik terhadap perusahaan tersebut.

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek

hubungan antara para pekerja yang satu dan pekerja yang lainnya. Indikator *Reward* menurut Siagian dalam paper academia didenifikasikan yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Dari hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santi Gustina (2020) yang menyatakan bahwa variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

2. Pengaruh *Punishment* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember (Y)

Punishment tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan ($t_{hitung} 0,163 < t_{tabel} 1,686$) sedangkan tingkat signifikansi $0,871 > 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa pemberian *Punishment* secara persial kurang adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. “terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara pemeberian punishmnet terhadap kinerja karyawan”

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukanya perilaku tertentu dan *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang

bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar. *Punishment* atau hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Hasil ini ditunjukkan pada perhitungan uji statistik t, terlihat bahwa *Punishment* (teguran/sanksi) memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar $0,871 > 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa pemberian *Punishment* secara persial kurang adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

Dari hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arik Irawanti (2016) yang menyatakan bahwa variabel *Punishment* kurang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini *punishment* yang diterapkan oleh BPRS Bhakti Sumekar belum maksimal. Hal ini karena *punishment* menjadi kurang dominan dalam membuat keputusan karyawan untuk bekerja lebih maksimal di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember sesuai dengan harapan perusahaan.

3. Analisis Variabel Independen Terhadap Dependen Secara Simultan

Berdasarkan perhitungan uji F dapat dilihat bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari perhitungan program bantuan *SPSS Statistics versi 22* bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,750 dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan F_{tabel} 3,259 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya variabel *Reward* dan *Punishment* tetap berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel *Reward* dan *Punishment* lebih ditingkatkan lagi dan diperhatikan lagi, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.



BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis Variabel Pemberian *Reward* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (individual) diperoleh perbandingan yaitu t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (t_{hitung} 1,091 < t_{tabel} 1,686) sedangkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka diterima Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian *Reward* secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

2. Analisis Variabel Pemberian *Punishment* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (individual) diperoleh perbandingan yaitu t_{hitung} sebesar 1,686. Karena t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (t_{hitung} 0,163 < t_{tabel} 1,686) sedangkan tingkat signifikansi $0,871 > 0,05$. Maka ditolak. sehingga disimpulkan bahwa pemberian *Punishment* secara parsial kurang adanya pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember.

3. Hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) dapat dilihat bahwa variabel *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan dari nilai F_{hitung} sebesar 5.750 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu karena probabilitas jauh lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,750 > 3,259$) yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.

B. Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi implikasi berbagai bidang antara lain:

1. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan seharusnya di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember lebih menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment* maka karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja dan lebih hati-hati lagi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing. Dengan adanya sistem tersebut maka akan lebih baik bagi perusahaan untuk kedepannya.

2. Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya hendaknya mampu memberikan tambahan-tambahan teori yang mendukung sehingga akan dapat memberikan gambaran baru khususnya mengenai *Reward* dan *Punishment*. Serta diharapkan penelitian ini juga dapat dijadikan bahan acuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan Bungin.2008 “*Sosiologi Komunikasi Teori, Paradigma, dan Discourse Teknologi Komunikasi di Masyarakat*” Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Dwi Wahyuni, DKK. 2014 “*Pengaruh Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*” Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- Enas, Riduwan dan Adun Rusyana. 2013 “*Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*” Bandung: Alfabeta.
- Evita Gian Melianan. 2019 “*Analisa Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan sistem Reward dan Punishment Di KSPPS BMT Tumang Cabang Sragen*” Skripsi, Salatiga.
- Firdaus Muhammad. 2004 “*Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*” Jakarta: Bumi Askara.
- 2011 “*Ekonometrika Suatu Pendekar Aplikatif, Edisi kedua*” Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani. 1986 “*Manajemen Jilid 2*” Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan. 2003 “*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*” Jakarta : Bumi Askara.
- Hidayat Faizal. 2018 “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*” Skripsi, Yogyakarta.
- <https://www.bhaktisumekar.co.id>
- Irawanti Arik. 2016 “*Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di BMT Lisa Sejahtera Jepara*” Skripsi, Semarang.
- Kasmir dan Jakfar. 2004 “*Studi Kelayakan Bisnis*” Jakarta : kencana.
- Kasmir. 2004 “*manajemen perbankan*” Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kevin Tangkuman, Dkk. 2015 “*Penilaian kinerja , Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Solutienggo*” , Jurnal EMBA.
- Koencoro Dwi Galih. 2013 “*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja*” skripsi,(Universitas Brawijaya)

- Konopaske Ivancevich dan Matteso. 2007 *“Perilaku Manajemen Dan Organisasi alih bahasa Gina Gania”* Jakarta : Erlangga.
- Lina Miftahul Jannah dan Bambang Prasetyo. 2008 *“Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi”* Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Bandung : Remaja Rosdakarya
- 2009 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Bandung : Remaja Rosdakarya
- 2013 *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”* Bandung : Remaja Rosdakarya
- Martono Nanang. 2010 *“Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS”* Yogyakarta: Gava media.
- Nugroho Agung Dwi. 2015 *“ Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya”* Surabaya: Jurnal Maksipreneur.
- Nugroho Bambang. 2006 *“Reward dan Punishment”* Jakarta: Buletin Ciptakarya, Departemen Pekerjaan Umum.
- Nurmiaty Eni. 2011 *“Hubungan Pemberian Reward dan Punishmen dengan kinerja karyawan pada BPRS Harta Insan Karima”* Jakarta: Fakultas Syariah dan hukum UIN Syarif Hidayatullah.
- Observasi, Jember, 25 November 2020.
- Permadani Viola Putri. 2020 *”Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Kota Malang”* Skripsi, Malang.
- PH Shelia Maranda. 2019 *”Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan di persada indonesia dan PT. Arminareka Cabang Surabaya”* Skripsi, Surabaya.
- Poerwodaminto WJS. 1984 *“Kamus Umum Bahasa Indonesia”* Jakarta: Balai Pustaka.
- Prof. Dr, Wibowo. 2007 *“Manajemen Kinerja”* Jakarta.

- Rosydah Biatur. 2018 “*pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*” Skripsi, Ponorogo.
- S P Hasibuan Malayu. 2009 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta : Bumi Aksara.
- Salamah Wahyuni dan Murti Sumarni. 2006 “*Metodologi Penelitian Bisnis*” Yogyakarta: Andi.
- Sarwono Jonathan. 2006 “*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*” Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora Henry. 2004 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Yogyakarta.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018 “*Metodologi Penelitian*” Bandung: Alfabeta.
- Subiyanto Marianus. 2016 “*Pengaruh gaji dan intensif terhadap kinerja karyawan pada PT Serba Mulia Aulia di Kabupaten Kutai Barat*”, *ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id*.
- Sugiyono. 2010 “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*” Bandung : Alfabeta.
- 2016 “*Metode Penelitian Kuantitatif*” Bandung: CV Alvabeta.
- Sujarweni Wiratna V. 2015 “*SPSS Untuk Penelitian*” Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suliyanto. 2013 “*Ekonometrika Terapan*” Bandung: Alfabeta.
- Suryadilaga Rendra Maulana. 2016 “*Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia witel Jatim selatan Malang*” *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Tim Revisi Buku Pedoman Karya Ilmiah IAIN Jember. 2017 “*pedoman Penulisan Karya Ilmiah*” Jember: IAIN Jember Press
- Umar Husen. 2008 “*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*” Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Verry G.E Nampo, Dkk. 2020 “*Pengaruh Reward, Punishment dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado*”, *Jurnal EMBA*.

- Vicy Septiawan dan Suparmi. 2019 “*Reward dan punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang asli IV Ungaran*” Jurnal Ilmiah Untang, Semarang.
- Widayat. 2004 “*Metode Penelitian Pemasaran*” Malang: CV.Cahaya Press.
- 2004 “*Metode Penelitian Pemasaran*” Malang:UMM Press.
- 2013 “*Metode Penelitian Pemasaran*” Bandung: Alfabeta.
- Wirdianty Tri Oktalia. 2019 “*Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Kartindo Medan*” Skripsi, Medan.
- Yusuf Muri. 2014 “*Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*” Jakarta: PT Galia.
- Muljani Ninuk. 2002 “*Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan*”,<http://puslit.petra.ac.id/journals/management&kewirausahaan>.
- 2015“ *Teori Reward dan Punishment Paper academia*, Allrise, 2015, 4-5.
- Siagian. 2006 “*Teori Reward dan Punishment paper Academia*” Jakarta : www.academia.edu.

IAIN JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wina

NIM : E20171026

Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam

Instansi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi yang berjudul "**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BPRS Bhakthi Sumekar Kantor Cabang Jember**" adalah hasil dari penelitian karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian pernyataan keaslian tulisan skripsi ini, dibuat dengan sebenar-benarnya

Jember, 02 Februari 2021

Saya yang menyatakan



WINA
NIM. E20171026

MATRIK PENELITIAN

JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH
Pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Independen : <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Reward</i> (X1) b. <i>Punishment</i> (X2) 2. Variabel Dependen : <ol style="list-style-type: none"> a. Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Reward</i> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Reward</i> Ekstrinsik b. <i>Reward</i> Intrinsik 2. <i>Punishment</i> 3. Kinerja Karyawan <ol style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketetapan d. Kehadiran e. Kemampuan bekerja Sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuesioner (angket) 2. Observasi 3. Referensi : Buku, Jurnal dan Skripsi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian : Penelitian Kuantitatif 2. Pendekatan penelitian : Kuantitatif (<i>field research</i>) 3. Pengumpulan Data : Data Primer dengan menggunakan Kuesioner (Angket) dan Observasi 4. Metode Analisis Data : <ol style="list-style-type: none"> a. Uji Validitas b. Uji Reabilitas c. Uji asumsi klasik d. Uji Normalitas e. Uji Multikolinieritas f. Uji Heteroskedastisitas g. Analisis Regresi Berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan yang ada di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember? 2. Bagaimana pengaruh <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan yang ada di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember? 3. Bagaimana pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember?

PENGANTAR KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Satuan Kerja Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir pada Program Studi Perbankan Syariah S1 IAIN Jember, maka bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berkenan kiranya membantu dalam mengisi kuesioner penelitian yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember”.

Tujuan penelitian ini semata-mata untuk kepentingan akademis. Setiap jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu jawaban sejujurnya dan yang sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh Bapak/Ibu/Saudara/I sangat diharapkan dalam mengisi kuesioner ini. Sebagai bahan pertimbangan, berikut disampaikan identitas peneliti:

Nama : Wina
TTL : Probolinggo, 01 Mei 1999
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Kampus : Institut Agama Islam Negeri Jember
No. HP : 082338083097

Akhirnya atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih. Bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I sangat besar nilainya dalam membantu proses penyelesaian penelitian ini. Semoga tuhan memberkati kita semua. *Amin yaa rabbal alamin.*

Jember, 01 Maret 2021
Hormat Saya

(Wina)

KUISIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur :
Jabatan :
Pendidikan : SD SMP SMA D1/D2/D3
S1/S2/S3

PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pernyataan di bawah ini, berikan tanda centang (v) pada kolom jawaban (STS/TS/KS/S/SS) yang sesuai dengan pilihan saudara.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. *Reward* (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya menerima gaji yang sesuai dengan kontribusi saya selama bekerja diperusahaan ini					
2.	Saya mendapatkan jaminan sosial (Program pensiun, asuransi kesehatan dan hiburan) selama bekerja diperusahaan ini					
3.	Saya mendapatkan kesempatan promosi jika memenuhi syarat-syarat berdasarkan kebijakan perusahaan ini.					
4.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik .					

5.	Saya haruskan mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan <i>skill</i> saat bertugas					
----	--	--	--	--	--	--

2. Punishment (X₂)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mengetahui dan memahami tata tertib yang terdapat ditempat saya bekerja.					
2.	Atasan telah memberitahukan tentang larangan datang terlambat, dilarang bercakap-cakap pada saatjam kerja.					
3.	Saya sudah merasa disiplin dalam melaksanakan peraturan-peraturan ditempat saya bekerja.					
4.	Saya pernah mendapatkan teguran karena melanggar					
5.	Hukuman yang ada dapat membuat pegawai jera untuk tidak melakukan kesalahan yang sama					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan					
2.	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan teliti					
3.	Saya selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan					

4.	Saya selalu datang bekerja dengan tepat waktu					
5.	Saya dapat bekerjasama dengan semua rekan ditempat kerja saya					





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 1 Mengi Telp: (0331) 467550 Fax: (0331) 472005, Kode Pos. 68136
Website: www.http://febi.iajnember.ac.id e-mail: febi.iajnbr@gmail.com

Nomor : B-055 /In.2017.d/PP.00.9/02/2021 01 Februari 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Pimpinan Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember
Jl. Trunojoyo No. 123a, Kauman, Kepatihan, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa
Timur 68131

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

Nama : Wina
NIM : E20171026
Semester : VII
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh *Reward* dan *Punishment*
Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember di
lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wakil Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,




Bank Pembiayaan Rakyat Syariah
BHAKTI SUMEKAR
Mitra Dalam Bermuamalah

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET
Nomor : 435.402.25.B-008 /OPS/BPRS-BS/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :



Bank Pembiayaan Rakyat Syariah
BHAKTI SUMEKAR
Mitra Dalam Bermuamalah

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET
Nomor : 435.402.25.B-008 /OPS/BPRS-BS/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Wina
NIM/Semester : E20171026 / VIII
Program/Fakultas : Perbankan Syariah/ Ekonomi Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Telah melakukan Penelitian di PT. BPR Syariah Bhakti Sumekar Cabang Jember tentang **"Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPRS Bhakti Sumekar Cabang Jember"**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Jember, 21 April 2021

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
BHAKTI SUMEKAR CABANG JEMBER



M CHAIRIL ANWAR SANDY
Pimpinan Cabang

Tindasan :
1. Arsip

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian:

Kantor Bank BPRS Bhakti Sumekar
Cabang Jember.

Jl. Trunojoyo No.123, Kauman,
Kepatihan, Kec. Kaliwates, Kab.
Jember, Jawa Timur 68131

No	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1	Senin, 01 Februari 2021	Mengajukan surat izin penelitian di Bank BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember	
2	Senin, 15 Februari 2021	Menemui kepala cabang bapak (M. Chairil Anwar Sandy) terkait agenda penelitian dan tanya jawab terkait judul penelitian	
3	17 Februari 2021	Surat izin penelitian di acc oleh kepala cabang bapak sandy	
4	Senin, 01 Maret 2021	Menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan	
5	Rabu, Maret 2021	Wawancara bersama Kepala Cabang, Terkait dengan Visi Misi BPRS, Sejarah BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember, dan Tanggung jawab setiap jabatan beserta struktur organisasi	

6	Jum'at, 05 Maret 2021	Mengambil kuesioner yang telah diisi oleh seluruh karyawan BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember sekaligus foto bersama dengan bapak Sandy Selaku kepala cabang di BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember	
7	Rabu, 21 April 2021	Meminta surat keterangan selesai penelitian dan paraf jurnal kegiatan penelitian	

Jember, 27 Mei 2021

Kepala Cabang BPRS Bhakti
Sumekar Kantor Jember



M. Chairil Anwar Sandy

a. Punishment (X₂)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	PUNISHMENT
X2.1	Pearson Correlation	1	.339 [*]	.173	.014	.198	.319
	Sig. (2-tailed)		.038	.298	.931	.234	.476
	N	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.339 [*]	1	.114	.121	.042	.359
	Sig. (2-tailed)	.038		.494	.468	.800	.727
	N	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.173	.114	1	.169	-.066	.428
	Sig. (2-tailed)	.298	.494		.309	.695	.443
	N	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.014	.121	.169	1	.413 [*]	.340 [*]
	Sig. (2-tailed)	.931	.468	.309		.010	.037
	N	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.198	.042	-.066	.413 [*]	1	.430
	Sig. (2-tailed)	.234	.800	.695	.010		.860
	N	38	38	38	38	38	38
PUNISHMENT	Pearson Correlation	-.119	.059	.128	.340 [*]	-.030	1
	Sig. (2-tailed)	.476	.727	.443	.037	.860	
	N	38	38	38	38	38	38

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

b. Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					KINERJA KARYAWAN
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
Y1	Pearson Correlation	1	.396 [*]	.235	.073	.074	.425 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.014	.155	.664	.658	.008

	N	38	38	38	38	38	38
Y2	Pearson Correlation	.396 [*]	1	.371 [*]	-.060	.216	.322 [*]
	Sig. (2-tailed)	.014		.022	.720	.193	.049
	N	38	38	38	38	38	38
Y3	Pearson Correlation	.235	.371 [*]	1	.223	.191	.721 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.155	.022		.179	.252	.000
	N	38	38	38	38	38	38
Y4	Pearson Correlation	.073	-.060	.223	1	.394 [*]	.378 [*]
	Sig. (2-tailed)	.664	.720	.179		.015	.019
	N	38	38	38	38	38	38
Y5	Pearson Correlation	.074	.216	.191	.394 [*]	1	.476 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.658	.193	.252	.015		.003
	N	38	38	38	38	38	38
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.425 ^{**}	.322 [*]	.721 ^{**}	.378 [*]	.476 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.049	.000	.019	.003	
	N	38	38	38	38	38	38

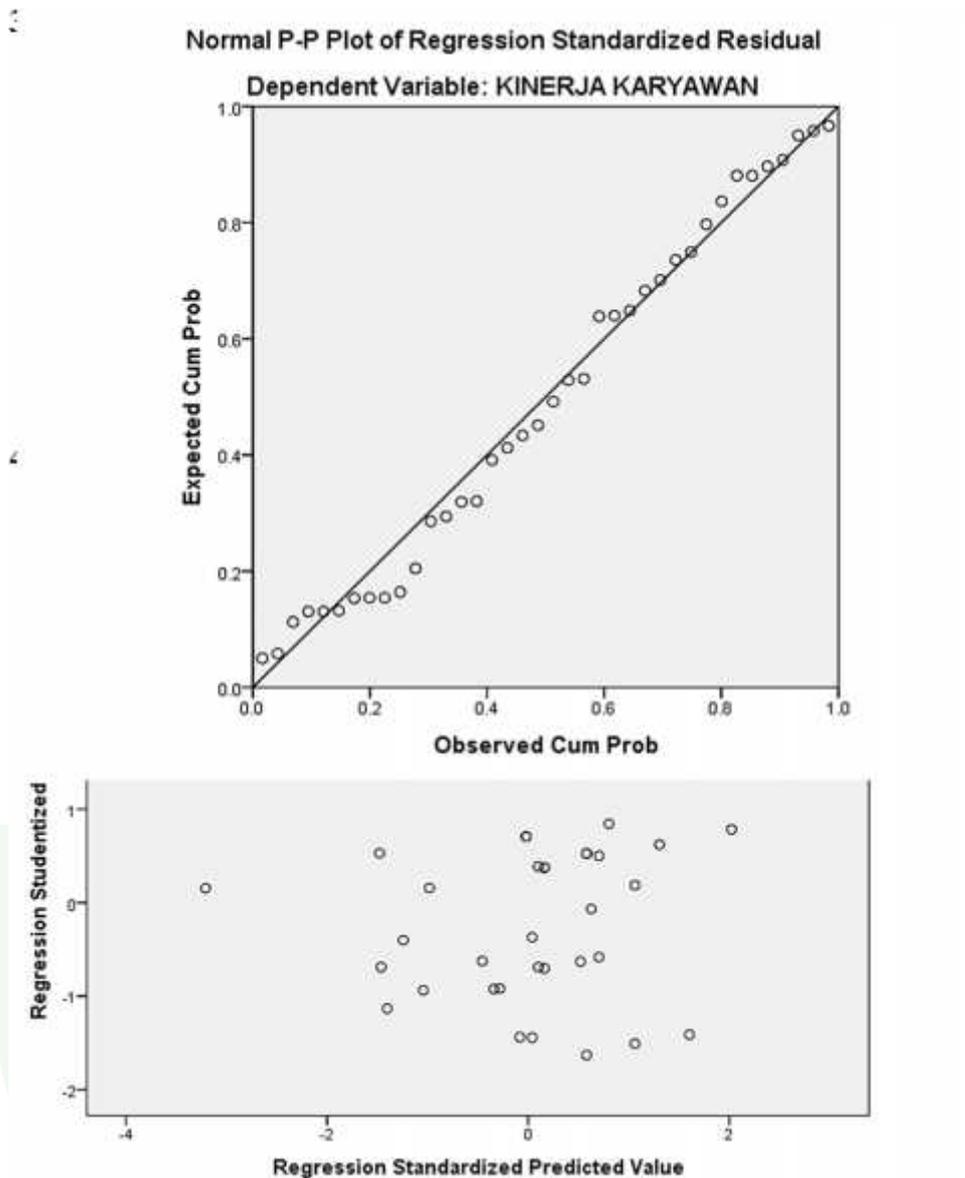
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	5

2. Hasil Output SPSS Statistics 22 (Uji Normalitas)



5. Hasil Output SPSS Statistics 22 (Analisis Regresi Berganda)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.966	3.332		5.392	.000
	REWARD	.179	.164	.191	1.091	.283
	PUNISHMENT	.006	.036	.029	.163	.871

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

6. Hasil Output SPSS Statistics 22 (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.966	3.332		5.392	.000
	REWARD	.179	.164	.191	1.091	.000
	PUNISHMENT	.006	.036	.029	.163	.871

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

7. Hasil Output SPSS Statistics 22 (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.928	2	2.464	5.750	.000 ^b
	Residual	114.967	35	3.285		
	Total	119.895	37			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

8. Hasil Output SPSS Statistics 22 (Uji R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.203 ^a	.410	.405	1.812

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

IAIN JEMBER

NO	NOMOR BUTIR ANGKET PERNYATAAN																		
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	5	X2	1	2	3	4	5	Y	Total
1	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24	68
2	5	3	3	4	4	19	4	4	4	4	5	21	5	5	5	3	4	23	63
3	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	5	45	5	5	4	4	5	23	91
4	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	68
5	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23	4	5	4	3	5	22	68
6	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	69
7	5	3	3	4	4	19	5	4	3	5	5	22	5	5	4	3	4	21	62
8	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	46	5	4	4	3	4	23	92
9	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23	66
10	5	3	3	5	5	21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	70
11	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	4	23	5	5	5	3	4	24	70
12	4	4	3	5	5	21	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	68
13	4	4	4	5	4	21	4	3	4	5	5	43	5	5	4	3	4	21	85
14	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	4	22	65
15	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	5	20	5	5	4	4	4	20	62
16	5	4	4	4	4	21	4	3	4	5	5	21	5	4	4	3	4	20	62
17	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	38	4	5	4	3	4	20	78
18	5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	5	20	62
19	4	4	4	5	4	21	4	5	4	3	4	20	4	5	4	3	4	20	61
20	4	4	4	4	5	21	4	5	3	4	5	21	4	5	4	4	4	21	63
21	4	4	4	4	5	21	5	4	4	3	4	20	5	5	4	4	4	19	60
22	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	43	4	4	4	3	4	19	83
23	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	5	22	4	5	5	3	4	22	66
24	4	2	2	5	2	15	5	4	5	3	5	22	5	5	4	4	4	22	59

25	4	4	5	4	4	21	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	5	22	67
26	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	4	25	66
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25	95
28	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	61
29	4	4	3	4	5	20	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	25	67
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
31	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	3	39	4	5	5	5	4	23	84
32	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	21	62
33	4	5	4	5	4	22	4	3	4	4	5	20	4	4	4	4	5	21	63
34	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	64
35	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	64
36	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	21	84
37	4	4	3	4	3	18	5	4	4	2	4	19	5	4	4	4	4	21	58
38	4	4	3	4	3	18	5	4	4	3	4	20	5	4	4	5	4	22	60



Tabel t
(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Sinifikansi		Df	Siknifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.8+5	52	2.007	1.675
8	2.306	1.80	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663

Sumber: Function Statistical Microsoft excel

Tabel r
(Pearson Product Moment)
Uji 1 sisi dan 2 sisi pada taraf signifikansi 0,05

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.98	0.997	46	0.246	0.291
4	0.90	0.950	47	0.243	0.288
5	0.80	0.878	48	0.240	0.285
6	0.72	0.811	49	0.238	0.282
7	0.66	0.755	50	0.235	0.279
8	0.62	0.707	51	0.233	0.276
9	0.58	0.666	52	0.231	0.273
10	0.54	0.632	53	0.228	0.270
11	0.52	0.602	54	0.226	0.268
12	0.49	0.576	55	0.224	0.265
13	0.47	0.553	56	0.222	0.263
14	0.45	0.532	57	0.220	0.261
15	0.44	0.514	58	0.218	0.258
16	0.42	0.497	59	0.216	0.256
17	0.41	0.482	60	0.214	0.254
18	0.40	0.468	61	0.213	0.252
19	0.38	0.456	62	0.211	0.250
20	0.37	0.444	63	0.209	0.248
21	0.36	0.433	64	0.207	0.246
22	0.36	0.423	65	0.206	0.244
23	0.35	0.413	66	0.204	0.242
24	0.34	0.404	67	0.203	0.240
25	0.33	0.396	68	0.201	0.239
26	0.33	0.388	69	0.200	0.237
27	0.32	0.381	70	0.198	0.235
28	0.31	0.374	71	0.197	0.233
29	0.31	0.367	72	0.195	0.232
30	0.30	0.361	73	0.194	0.230
31	0.30	0.355	74	0.193	0.229
32	0.29	0.349	75	0.191	0.227
33	0.29	0.344	76	0.190	0.226
34	0.28	0.339	77	0.189	0.224
35	0.28	0.334	78	0.188	0.223
36	0.27	0.329	79	0.186	0.221
37	0.27	0.325	80	0.185	0.220
38	0.27	0.320	81	0.184	0.219
39	0.26	0.316	82	0.183	0.217
40	0.26	0.312	83	0.182	0.216
41	0.26	0.308	84	0.181	0.215
42	0.25	0.304	85	0.180	0.213
43	0.25	0.301	86	0.179	0.212
44	0.25	0.297	87	0.178	0.211
45	0.24	0.294	88	0.176	0.210

Sumber: SPSS. (Dwi Priyatno, 2005)

Tabel F
(Taraf signifikansi 0,05)

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	8.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	4.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.430
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	2.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	2.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.637	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.082	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.357
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.917	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.268	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.436	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.233	2.163

44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.101	2.712	2.470	2.322	2.207	2.119	2.049

Sumber: Function Statistical Microsoft excel

DOKUMENTASI



Wawancara dengan bapak M. Chairil Anwar Sandi selaku kepala cabang BPRS Bhakti Sumekar Kantor Cabang Jember



Wawancara dengan bapak Igor Reza Vernanda selaku admin pembayaran UMKM di BPRS Bhakthi Sumekar Kantor Cabang Jember

BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

NAMA : WINA
TTL : Probolinggo, 01 Mei 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Dsn. Kedunglagah Desa Jatisari Kec. Kuripan Kab. Probolinggo
Handphone : 082338083097
Email : [winawinata23.@gmail.com](mailto:winawinata23@gmail.com)

DATA PENDIDIKAN

Sekolah Dasar : SDN JATISARI III
SMP : MTS RADEN SAID SUNAN KALIJAGA
SMK : SMA UNGGULAN ZAINUL HASAN BPPT
GENGGONG
PERGURUAN TINGGI : IAIN JEMBER

PENGALAMAN ORGANISASI

Pengurus Kopri PMII Rayon Febi
Pengurus IPPNU SMA UNGGULAN GENGGONG