

**PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus
pada Bank Syariah Indonesia Cabang**

Ratulangi Kota Palopo)

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo
Untuk Melakukan Penelitian Skripsi
dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana
pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

IAIN PALOPO

Oleh :

ABDULLAH MAHYUDDIN BIN TUMIJO

17 0403 0170

Pembimbing :

Hendra Safri, SE., M.M

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

2022

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Abdullah Mahyuddin Bin Tumijo

NIM : 17040300170

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

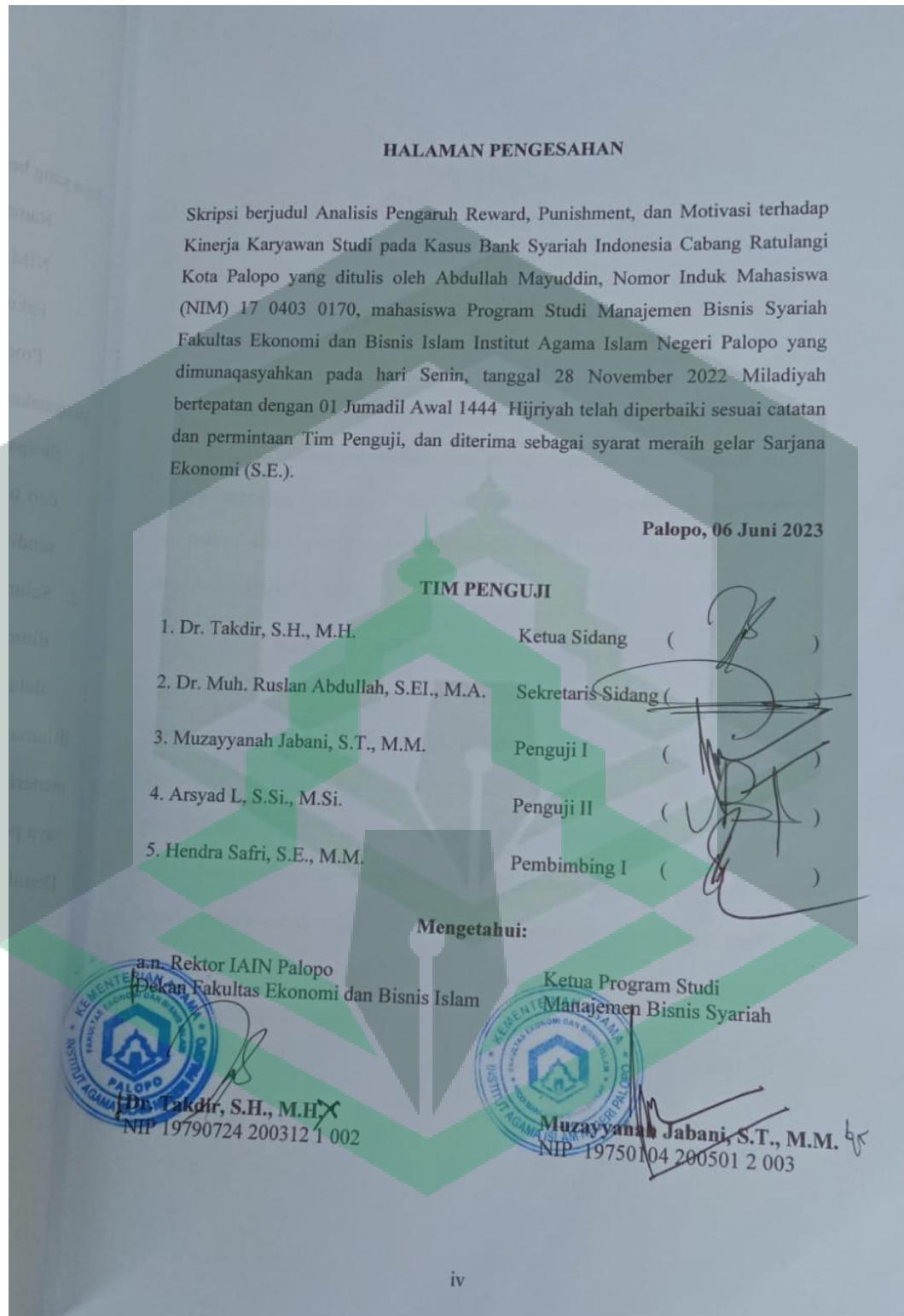
Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 12 September 2022

Yang membuat pernyataan,



ABDULLAH MAHYUDDIN BIN TUMIJO
NIM: 1704030042



PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ . وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَ عَلَى أَهْلِهِ وَ أَصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ . (اما بعد)

Dengan mengucapkan rasa syukur ke Hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Ratulangi Kota Palopo)”.**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik materi ataupun sistematika didalam pembahasannya.Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, pengetahuan, pengalaman serta kemampuan yang penulis miliki.Oleh karena itu, kritikan dan saran yang membangun untuk skripsi ini penulis terima dengan senang hati.

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan saran, bimbingan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga penulis mampu menyelesaiannya dengan baik.

Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan dengan setulus hati kepada :

1. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Tumijo dan bunda Suratmi, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah Swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
2. Rektor IAIN Palopo Dr. Abdul Pirol, M.Ag, beserta Wakil Rektor I, II dan III IAIN Palopo.
3. Dr. Hj. Ramlah Makkulasse,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta bapak/ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Muzayyanah Jabani, ST.,MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
5. Hendra Syafri S.E M.M selaku pembimbing tunggal yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Nurdin Batjo, S.Pt.,MM. Selaku Dosen Penasehan Akademik
7. Seluruh dosen dan seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Madehang, S.Ag., M.Pd. Selaku Kepala Unit Perpustakan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo.
9. Kantor BSI Cabang Ratulangi beserta jajarannya yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Kepada semua teman seperjuanganku, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo angkatan 2017 (khususnya kelas D), Yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran serta semangat dalam penyusunan skripsi ini.
11. Kepada Mutiari Handini, S.M yang telah membantu mengarahkan dan memberi semangat yang tak henti-hentinya kepada penulis agar penulis bisa dengan cepat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis sangat berharap semoga Allah SWT selalu melimpahkan karunia-Nya dan membalas semua amal baik dan pengorbanan yang diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Palopo, 12 September 2022

ABDULLAH MAHYUDDIN BIN TUMIJO

NIM 17 04030042

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf Bahasa arab dan transliternya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'.	B	Te
ت	Ta'	T	Te
ث	Şa'	Ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim.	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha.	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal.	Ż.	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S.	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D.	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik bawah).
ظ	Za	Z	zet (dengan titik bawah).
ع	'ain	'	apstrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf.	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawalkataa mengikuti vokalnya tampa diberi tandaapa pun.jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis denagan tanda (^).

2. Vokal

Vocal Bahasa arab,seperti vocal Bahasa Indonesia, terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

Vocal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translitenya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin		Nama
ـ	Fathah	A		A
ـ	Kasrah	I		I
ـ	Dammah	U		U

Tanda	Nama	Huruf Latin		Nama
	Fathah dan ya'	Ai		a dan i
ـ	Fathah dan wau	Au		a dan u

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, translitenya berupa gabungan huruf:

Contoh:

كيف: *kaifa*

ج: haula

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat atau huruf, transliternya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـ	<i>Fathah</i> dan alif atau ya'	A	a garis di atas
ـ	<i>Kasrah</i> dan ya'	I	i garis di atas
ـ	<i>Dammah</i> dan wau	U	u garis di atas

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan

Swt.

= *subhanahu wa ta `ala*

Saw.

= *shallallahu `alaihi wa sallam*

as

= *`alaihi as-salam*

H

= Hijriah

M

= Masehi

SM

= Sebelum Masehi

I

= lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w

= wafat tahun

Qs.../...4

= QS al-Baqarah /2:4 atau QS Ali-`Imran/3:4

HR

= Hadis..Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN.....	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Kajian Teori.....	6
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pikir.....	29
D. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis penelitian	29
B. Waktu dan Lokasi.....	29
C. Sumber Data.....	29
D. Definisi Oprasional	30
E. Populasi dan Sampel.....	31
F. Instrument Penelitian	33
G. Tehnik Pengumpulan Data.....	34
H. Tehnik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Bank Syariah Indonesia	42
B. Struktur Organisasi	45
C. Karakteristik Responden.....	46
D. Hasil Penellitian.....	50
E. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat QS. Al-Ahqaf Ayat 19.....	12
Kutipan Ayat QS. Al-Nhal Ayat 97.....	13
Kutipan Ayat QS. Al-Isra Ayart 7	21



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian	37
Tabel 4.1 Kualifikasi Kuesioner	46
Tabel 4.2 Kualifikasi Kuesioner Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Kualifikasi Kuesioner Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 4.4 Kualifikasi Kuesioner Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.5 Kualifikasi Kuesioner Berdasarkan Lama Kerja	49
Tabel 4.6 Uji Validitas	50
Tabel 4.7 Uji Reabilitas	53
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.11 Uji Regresi Berganda.....	57
Tabel 4.12 Uji Parsial	60
Tabel 4.13 Uji Simultam	62
Tabel 4.14 Uji Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Fikir.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	74
Lampiran 2 Izin Penelitian	79
Lampiran 3 Dokumentasi Kegiatan	80



ABSTRAK

Abdullah Mahyuddin Bin Tumijo, 2022 “*Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Ratulangi Kota Palopo)*”. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hendra Safri, SE., M.M .

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah; Apakah ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan; Apakah ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan; Apakah ada pengaruh *motivasi* terhadap kinerja karyawan; Apakah ada pengaruh reward, punishment dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Analisis data penelitian menggunakan program SPSS.

Hasil dari penelitian ini Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variable bebas Reward (X_1), Punishment (X_2) dan Motivasi(X_3) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Punishment dan Reward

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank memiliki peranan yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara. Semua sektor usaha baik sektor industri, perdagangan, pertanian, perkebunan, jasa dan yang bersifat non keuangan lainnya sangat membutuhkan bank sebagai mitra dalam mengembangkan usahanya. Salah satu peranan bank adalah memberikan kredit kepada nasabahnya baik berbentuk kredit modal kerja maupun kredit investasi, kelancaran pemberian kredit sangat bergantung kepada peranan bank itu sendiri dan kesadaran pihak nasabah untuk menyelesaikan kredit sebagaimana yang telah disepakati.

Seiring perkembangan jaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan sekarang yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktifitas secara optimal, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Untuk mencapai tujuan keberhasilan Reformasi Birokrasi pada setiap organisasi di pemerintah, salah satunya adalah pelaksanaan reward dan

punishment. Organisasi pemerintah terhadap peningkatan kinerja, dengan mewujudkan pelaksanaan reward atau penghargaan yang berdampak pada peningkatan karier pegawai, diberikan atas dasar prestasi pegawai berupa hadiah berupa kenaikan pangkat, promosi jabatan dan yang lain-lain yang terkait didalam peningkatan kinerja pegawai, dengan tujuan agar dapat menciptakan motivasi pegawai untuk berprestasi memotivasi kepuasan kerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Penghargaan adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum.

Penghargaan adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". Punishment adalah

¹Ahmad Fauzi, " *Manajemen Kinerja*", (Jawa Timur : Airlangga University Press, 2020), 1.

tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukanya perilaku tertentu”.²

Suatu hukuman yang diberikan pada karyawan yang indisipliner, kinerja buruk dalam rangka untuk memberikan edukasi (pendidikan) sehingga karyawan bisa intropeksi diri dan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada agar dimasa yang akan datang lebih baik(Harus bersifat edukasi).

Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

Pada dasarnya, baik reward maupun punishment sama-sama dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya.Kedua sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya.Meskipun sekilas fungsi keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Reward dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. Sedangkan punishment dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Berdasarkan

²Mustajab, “ Reward & Punishment Konsep Dan Aplikasi”, (Malang: Literasi Nusantara, 2019), 4

pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa reward dan punishment digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Oleh sebab itu diharapkan pemimpin dapat berusaha untuk mengelola sistem reward dan punishment dengan baik.

Tanpa adanya dukungan dari SDM yang berkompotensi dalam kegiatan di suatu perusahaan tidak akan terjalankan dengan baik. Hal ini menandakan bahwasannya peran SDM merupakan kunci utama yang harus diperhatikan. Sebagai kunci utama, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan di suatu perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak, sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan SDM tercermin dari adanya kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen SDM yang setara dengan pentingnya startegi pada bidang lainnya. Dari latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “**Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Ratulangi Kota Palopo).**”

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh *motivasi* terhadap kinerja karyawan ?

4. Apakah ada pengaruh reward, punishment dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengertahui apakah ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan ?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *motivasi* terhadap kinerja karyawan ?
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh reward, punishment dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan ?

D. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai :

1. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini bisa menambah wawasan kepada masyarakat agar mengetahui bagaimana keterkaitan antara reward, punishment dan motivasi didalam sebuah perusahaan

2. Bagi mahasiswa

Diharapkan penelitian ini bisa sebagai referensi dan menambah wawasan mahasiswa terkhususnya yang ingin mengetahui lebih dalam bagi mahasiswa tentang kinerja disuatu perusahaan

3. Bagi peneliti

Diharapkan si peneliti mengimplementasikan dan menginformasikan apa yang dia dapatkan pada penelitian ini kepada orang disekitarnya .



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian terdahulu yang relevan

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Tema penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian	
1.	Winda Sari Astuti, Herman Sjahruddin dan Susenohadi Purnomo	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh.	Variable berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variable punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ³	reward secara
2.	Rizki Ayu Pramesti, Sofia.A.P. Sambul dan Wehelmina	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Arta Gading	Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif	Variable reward dan punishment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48% ⁴	berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar
3.	Herlina, Debby,Madelin,Yunita	Pengaruh motivasi, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada CV.Nusantara	Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif	Variable motivasi, punishment dan reward berpengaruh secara postif dan signifikan sebesar 62,6% ⁵	motivasi, punishment dan reward berpengaruh secara postif dan signifikan sebesar

³Winda Sari Astuti, Herman Sjahruddin dan Susenohadi Purnomo, " Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan", jurnla organisasi dan manajemen (2018), 31.

⁴Rizki Ayu Pramesti, Sofia.A.P.Sambul dan Wehelmina,"Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Arta Gading", Vol.9 N0 1, ISSN 2338-9605 (2019) 58.

⁵Herlina, Debby,Madelin,Yunita, "Pengaruh motivasi, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada CV.Nusantara Enterprise", Vol.5 N0.2 P-ISSN;2541, Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi), (2021),735.

		ra Enterprise	
4.	Aditomo Wirawan dan Ismi Nur Afani	Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada cv media kreasi bangsa	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Variable reward, punishment dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ⁶

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarhkan atau mengendalikan prestasi karyawan.⁷

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". dapat disimpulkan bahwa

⁶Aditomo Wirawan dan Ismi Nur Afani, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa", Vol 2, No 2 ISSN 25489909, jurnal of applied business administration, (2018).242

⁷Aditomo Wirawan & Ismi Nur Afani,"Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa",Journal Of Applied Business Administration,Vol 2,No 2, e-ISSN 2548-9909, September 2018: 245

⁸ Kadek Suryani "Kinerja Sumber Daya Manusia", (Bandug: Nilacakra, 2020), 3.

kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi. Dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis faktor kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi suatu sikap pimpinan dan karyawan dalam menghadapi situasi kerjanya lingkungan perusahaan. Tolak ukur dari kinerja adalah berdasarkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu⁹.

Ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan antara lain:

- 1) Kuantitas, yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Merupakan ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan, sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas, yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya) ukuran kuantitatif yang mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit

⁹Rendra Maulana Suryadilaga Mochammad Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjono, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No.1 Oktober 2018, hlm 158

diukur atau ditentukan, tetapi hal ini penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.

- 3) Ketepatan Waktu, yaitu berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Merupakan suatu jenis khusus, dari ukuran kuantitatif yang merupakan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu.¹⁰

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada beberapa indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.¹¹
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

¹⁰Silfia Febrianti Mochammad Al Musadieq Arik Prasetya, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)”, dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1 Juli 2018, hlm 3

¹¹Alinvia Ayu Sagita Heru Susilo Muhammad Cahyo W.S, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 57 No.1 April 2018, hlm 75

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

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan .kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan tertentu, Pekerjaan yang diminat kinerja. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja.Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.¹²

Adapun karakteristik kinerja karyawan diantaranya :

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasi tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

¹²Risky ayu premesti, sofia. a. p. sambul & wehelmina rumawar,"pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC artha gading," jurnal administrasi bisnis, vol. 9 no. 1, p-ISSN 2338-9605: e-2655-206X (2019): 59-60

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.¹³

Untuk melihat hasil prestasi kerja setiap individu dalam organisasi, manajer atau atasan perlu melakukan penilaian kinerja yang dilaksanakan secara berskala. Penilaian kinerja karyawan (*performance appraisals* atau *performance reviews*) adalah proses evaluasi atas kualitas, kemampuan dan perkembangan kerja karyawan serta menganalisis kinerja karyawan dalam periode tertentu. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini telah diteliti sebelumnya dimana hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang diberikan penilaian kinerja oleh atasannya membuat kinerja mereka semakin meningkat. Lain kata, karyawan semakin berkinerja ketika kinerja mereka diberikan penilaian oleh atasannya dan begitu juga sebaliknya.¹⁴

Adapun unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Kedisiplinan
- d. Kreativitas
- e. Kepemimpinan

¹³Desi Kristanti, Ria Lestari Pangastuti, "Kia-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi", (Surabaya, Media Sahabat Cendekia: 2019), 23.

¹⁴Kadek suryani, "Kinerja Sumber Daya Manusia", (Darmasabak Badung: Nilacakra, 2020), 10.

- f. Kepribadian
- g. Prakarsa
- h. Kecakapan
- i. Tanggung Jawab

Standar kompetensi kinerja yang dibutuhkan adalah sebagai berikut :

- a) Fleksibilitas
- b) Kerjasama
- c) Kemampuan Komunikasi
- d) Inisiatif
- e) Pengambilan Keputusan
- f) Pengetahuan Pekerjaan
- g) Kualitas Kerja
- h) Produktivitas¹⁵

Adapun beberapa kinerja karyawan dalam Perbankan Syariah Indonesia

Cabang Ratulangi Kota Palopo yang mereka dapatkan ialah :

- a. Kemampuan teknis, seperti kemampuan menguasai salah satu aktivitas. seperti kemampuan mengelola keuangan, kemampuan mengoperasikan mesin ataupun kemampuan menggunakan perangkat lunak.
- b. Kemampuan konseptual, seperti bisa melihat dan mengukur strategi yang bagaimana yang akan dilakukan perusahaan dan bagaimana dampaknya jika menerapkan strategi tersebut.

¹⁵Hartini, " *Kinerja Karyawan*", (Bandung-Jawa Barat: Media Sains Indonesia, 2021), 4

- c. Kemampuan interpersonal, seperti karyawan bisa berkomunikasi dengan baik kepada atasan dengan sopan santun dan lebih efektif bekerja.

Konsep kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam dunia kerja yang mana bisa kita dapat melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan seseorang trainee yang memiliki kecakapan yang baik dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja yang dicapai karyawan dianggap mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia (SDA) yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat.

Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja karyawan. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk peningkatan gaji, kebutuhan promosi, mutasi, atau untuk melakukan pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.¹⁶ Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an

- a. Surah Al-Ahqf Ayat 19

وَلِكُلِّ دَرْجَتٍ مَا عَمِلُوا وَلِيُوْقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

¹⁶Putu Panca, Putu indah dan Nyoman dini, " Pengaruh Sistem Penghargaan(reward) Terhadap KInerja", JMPP, Vol 2, No 1, p-ISSN'; 2654-9719, (2019), 43.

Terjemahnya:

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS. Al-Ahqaq Ayat 19)¹⁷

b. Surah Al-Nhal Ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَلَحًا مَنْ ذَكَرِ أَوْ أَنْشَأَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنْخُبِّئَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِالْخَيْرِ مَا مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Barang siapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. Al-Nhal Ayat 97)¹⁸

2. Reward

Reward adalah sebuah bentuk pengkuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dala, mencapai organisasi.¹⁹

¹⁷Al-Qur'anul Karim, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Semarang: PT Karya Toha Putra,T.T), 825.

¹⁸Al-Qur'anul Karim, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Semarang : PT Karya Toha Putra,T.T), 825.

¹⁹Selly Suci Marta Sari, Siti Khasanah, Syafiq Pasha & Vicky F Sanjaya," Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung),"Jurnal Ilmu Manajemen Saburai,VOL 7, NO 1, E-ISSN 2621-7937 & P-ISSN 2774-7026 (2021) 39

Penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari program *reward* adalah sebagai berikut:

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi
- b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- c. Memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi²⁰

Reward Adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non financial. Sistem penghargaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi:

- a. Sistem Penghargaan Intrinsik Sistem penghargaan intrinsik berisi penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri (berasal dari satu transaksi antara satu individu dengan tugasnya, tanpa ikut serta pihak ketiga).
- b. Sistem Penghargaan Ekstrinsik Penghargaan ekstrinsik adalah kompensasi yang secara langsung disampaikan dan dikontrol oleh organisasi (pihak ketiga) serta bersifat lebih kasat mata (mudah dilihat).²¹

Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward extrinsik* dan *reward intrinsik*.

²⁰Ahmad Bairizki, " *Manajemen Sumber Daya Manusia* ", (Surabaya: Pustaka Ashara, 2020), 33

²¹Adhitomo Wirawan Ismi Nur Afani, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa", *Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 2, September 2018*, hlm.244

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Bonus, insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan *interpersonal* serta promosi. Yang dimaksud dengan ektrinsiv rewards dan penghargaan interpersonal dianataranya sebagai berikut:
 - a. Kenaikan gaji, adalah bonus balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya adalah gaji akan tetap dibayarkan kepada karyawan secara, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
 - b. Bonus, merupakan pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan/ pekerja yang hanya diberikan seathun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi, bonus hanya dapat diberikan bila perusahaan memperoleh laba selama *fiscal* yang telah berlalu. Karena bonus biasanya diambil dari keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan. Kedua bonus tidak diberikan merata kepada semua karyawan. Artinya besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kerja invidu.
 - c. Intesif, adalah imbalan semua karyawan. Artinya besarnya imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Pada prakteknya, bahwa intensif adalah alat untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan karyawan, sehingga dengan demikian dapat kualitas kerja dari satu keadaan tertentu menuju arah maksimal.

d. Promosi, dapat terjadi apabila seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran tanggung jawab atau level. Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan Untuk menduduki sebuah jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status social, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outliers*) yang semakin besar bagi karyawan.²²

2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi

Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya". Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal.²³

Adapun prinsip-prinsip Reward diantaranya :

- a. Hadiah harus benar-benar berhubungan dengan prestasi kerja yang dicapai.
- b. Hadiah yang berbentuk materi hendaknya diberikan secara spontan, artinya jangan sampai ditangguhkan terlalu lama

²² Sahat Parulian Remus, "Analisis reward and punishment terhadap produktivitas kerja karyawan", Jurnal Ilmiah Methonomi Vol.2 No 1 (2018), 12

²³Jhon M, " Perilaku dan Manajemen Organisasi", (Erlangga : 2018), 185

- c. Dalam pemberian hadiah hendaknya mempertimbangkan efek, psikologis, bukan pada pekerja yang menerima saja tetapi juga bagi yang tidak menerima.
- d. Hadiah hendaknya disesuaikan dengan keadaan dan sifat dari aspek yang menunjukkan keistimewaan prestasi kerja
- e. Pada saat pemberian hadiah hendaknya sistematis, artinya membuat catatan dan sifat menetap.
- f. Hadiah yang dibberikan tidak berlebihan
- g. Pemberian reward harus difokuskan pada perilaku yang tepat.²⁴

Adapun jenis-jenis *reward* diterapkan dalam Perbankan Syariah Indonesia Cabang Ratulangi Kota Palopo ialah :

- a. Kenaikan gaji pokok,
- b. Mendapatkan insentif kinerja
- c. Diberikan pelatihan gratis, seperti mengikuti seminar-seminar, pelatihan diluar kota, agar kinerjanya makin meningkat dan menguasai segala aspek pekerjaan.
- d. Diberikan asuransi, seperti tunjangan kendaraan, tunjangan kesehatan agar mereka lebih semangat lagi bekerja.
- e. Mendapat kenaikan jabatan atau promosi jabatan bagi karyawan yang konsisten dan kinerjanya baik selama setahun, perusahaan akan

²⁴Dra Endang Dwi Ningsi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan" (Tahta Media Grup: 2022), 77

mempromosikannya agar mereka mendapat kenaikan jabatan sesuai kemampuannya.

Reward dan punishment adalah dua hal yang paling melekat dalam membangun suatu organisasi bila dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Jika reward merupakan reinforcement yang positif maka punishment merupakan reinforcement yang negative, tetapi dua hal tersebut jika diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi dalam bekerja, demikian halnya dengan pemberian penghargaan diharapkan berdampak meningkatnya motivasi dalam bekerja demikian halnya dengan pemberian punishment diharapkan pelanggaran yang dilakukan dapat diperbaiki dan menyesuaikan dengan norma-norma perusahaan, dan dapat memunculkan motivasi untuk berprestasi.²⁵

3. Punishment

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Atau dapat juga didefinisikan sanksi yang diterima oleh pekerja karena ketidak mampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan. Pada saat awal masuk sebagai pekerja, biasanya diminta menandatangi perjanjian kerja dimana tercantum kesanggupanya untuk bekerja sesuai dengan norma-norma yang ditetapkan organisasinya. Tujuan diberikan punishment adalah untuk menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya tidak melakukan perbuatan yang tidak sesuai diperusahaannya. Hukuman

²⁵Dra Endang Dwi Ningsi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan" (Tahta Media Grup: 2022), 80

merupakan sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.²⁶

Jenis-jenis punishment dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Hukuman ringan, hukuman ringan meliputi: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b. Hukuman sedang, meliputi: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarannya sesuai dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- c. Hukuman berat, meliputi : penurunan pangkat atau demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan selanjutnya.

Adapun jenis-jenis *punishment* diterapkan dalam Perbankan Syariah Indonesia Cabang Ratulangi Kota Palopo ialah :

- a. Hukuman ringan, seperti menegur bawahan secara lisan jika karyawan itu membuat kesalahan.
- b. Hukuman sedang, seperti memberikan Surat Peringatan yang terdiri dari SP1 dan SP2 jika karyawan tersebut masih melakukan kesalahannya secara berulang setelah diberikan SP.

²⁶Erik Kurniawan “ Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan ”, (Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Kurniawanerik, 2020) 387.

- c. Hukuman berat, perusahaan tidak segan-segan mengistirahatkan karyawan tersebut jika ia tida mengindahkan Surat Peringatan sebelumnya yang sudah diberikan, karena perusahaan ini menjunjung tinggi kedisiplinan.

Adapun solusi untuk menghindari punishment diatanranya :

- a. Membangun konsep dan pribadi yang disiplin dari awal kerja dan mengedapkan semangat kerja yang supotif.
- b. Membangun komunikasi yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan secara kekeluargaan namun tetap mengedenken kepatuhan dan peraturan.
- c. Tidak mudah terpancing konflik supaya tidak timbul masalah.
- d. Selalu berfikir positif dalam melihat permasalahan
- e. Jika memiliki waktu manfaatkan untuk melakukan kegiatan yang focus pada upaya peningkatan kinerja misalnya seperti belajar, browsing diinternet terkait keterampilannya.²⁷

Punishment dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu punishment preventif dan punishment represif.²⁸

Punishmet adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja atau seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang *negative*. Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah

²⁷Dra Endang Dwi Ningsi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan" (Tahta Media Grup: 2022), 79.

²⁸Yuyuk Liana&Ayu Agustin Dian P , " Reward Dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi" ,jurnal Ilmu-ilmu ekonomi,Vol.18, No.1, p-ISSN: 19072015 & e-ISSN: 2686-3456 (2021): 392

supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Setiap perbuatan pasti ada kuensikuensinya, baik positif maupun negative dan yang perlu dipahami, baik atau buruk yang dilakukan seseorang pasti akan mengenai dirinya sendiri. Seperti yang di jelaskan pada ayat dibawah ini diantaranya:

Al-Qur'an Surat Al-Isra Ayat 7

اَنْ اَحْسَنْتُمْ اَحْسَنْتُمْ لَا نَفْسٍ كُمْ ۖ وَلَا اَسَاطِينْ فَلَهَا۝ فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لَيَسْوُا۝ وُجُوهُهُمْ۝ وَلَيَدْخُلُوا۝ الْمَسْجِدَ کَمَا۝ دَخَلُوا۝ اَوْلَ مَرَّةٍ۝ وَلَيُبَرُّو۝ مَا عَلَوْا۝ تَبْيِرًا۝

Terjemahnya:

Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat maka kejahatan itu bagi dirimu sendiri. (QS.Al Isra Ayat 7)²⁹

Terkait dengan hukuman baginda Rasulullah SAW. Dalam beberapa haditsnya beliau menjelaskan sekaligus memberikan suri tauladan bagaimana menerapkan hukuman, diantaranya yaitu hadits yang diriwayatkan oleh ulama terkenal yaitu Imam Abu Daud Ra, sebagai berikut: "Dari amr bin syu'aib dari ayahnya, dari kakenya bahwa Rasulullah Saw. Bersabda " suruhlah anak-anak kalian mengerjakan Shalat sejak mereka berusia sepuluh tahun, dan pisahkan tempat tidur mereka". (HR.Abu Daud).³⁰

4. Motivasi Karyawan

²⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Halim, 2019), 383

³⁰Junaidi, " Konsep Reward and Punishment dalam Al-Qur'an", Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Kebudayaan, Vol 6, No. 2,(2019), 248.

Motivasi adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Menurut Hasibun motivasi memeliki beberapa tujuan diantaranya mendorong gairah dan semnagat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan kaeyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efesiensi alat-alat dan bahan baku.³¹

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Semangat Kerja. Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- b. Inisiatif dan Kreatifitas. Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah

³¹Ivan tomis putra, ismail & lutfiaida karimah, "Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Nasional, Vol. 2 No 3 (tahun 2020):77

kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

- c. Rasa Tanggung Jawab. Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.³²

Usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu.³³ Beberapa faktor motivasi bagi karyawan diantaranya :

- a. Gaji tinggi
- b. Kondisi kerja yang nyaman
- c. Promosi
- d. Kerja yang menantang
- e. Keamanan kerja dan Penghargaan.³⁴

³²Alinvia Ayu Sagita Heru Susilo Muhammad Cahyo W.S, “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja KaryawanDengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 57 No.1 April 2018, hlm 75

³³Silvia Febrianti Mochammad Al Musadieq Arik Prasetya, “*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*”, dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1 Juli 2018, hlm 3

Adapun dua jenis Motivasi diantaranya motivasi negative dan positif sebagai berikut :

- a) Motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan kelakuan.
- b) Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

Kedua jenis motivasi itu dapat diterapkan, tetapi harus dipertimbangkan mana yang sesuai dengan promosi keadaan perusahaan, karena pada dasarnya watak dan perilaku setiap karyawan sangatlah bervariasi. Kadang ada yang semangat kerja karena ingin mendapatkan prestasi yang baik dan sebagainya.

Motivasi negative pada umumnya seorang karyawan yang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, maka pihak pimpinan akan memberikan ancaman atau menakut-nakuti karyawannya, mungkin dia akan kehilangan pengakuan, diturunkan jabatannya atau bahkan bisa PHK, sedangkan motivasi positif merupakan tindakan yang dilakukan pimpinan perusahaan untuk memberikan sesuatu seperti: promosi jabatan, bonus atau penghargaan yang lain kepada karyawan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.

³⁴Adhitomo Wirawan Ismi Nur Afani, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa", Journal Of Applied Business Administration Vol 2, No 2, September 2018, Hlm.245

Adapun tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kinerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan ketstabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas atau pekerjaannya
8. Meningkatkan kinerja karyawan
9. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan.³⁵

Konsep motivasi ada beberapa diantaranya :

- a. Metode Tradisional, untuk memotivasi karyawan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem intensif dalam bentuk uang atau barang kepada karyawan yang berprestasi
- b. Mode Hubungan Manusia, untuk memotivasi karyawan agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengajui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting

³⁵ Firdaus, Suari Norawati "Peran Motivasi Sebagai Pemoderisasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan", (Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2022), 59.

- c. Mode Sumber Daya Manusia, karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.³⁶

Adapun jenis-jenis *motivasi* diterapkan dalam Perbankan Syariah Indonesia Cabang Ratulangi Kota Palopo ialah :

- a. Kebutuhan keberadaan, seperti terjaminnya kebutuhan hidup setiap karyawan, agar karyawan semangat selalu menjalankan pekerjaannya.
- b. Kebutuhan berhubungan, seperti karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan dengan tidak sungkan tapi tetap sopan.
- c. Kebutuhan pertumbuhan, seperti menghargai setiap pekerjaan yang karyawan tersebut sudah selesaikan.

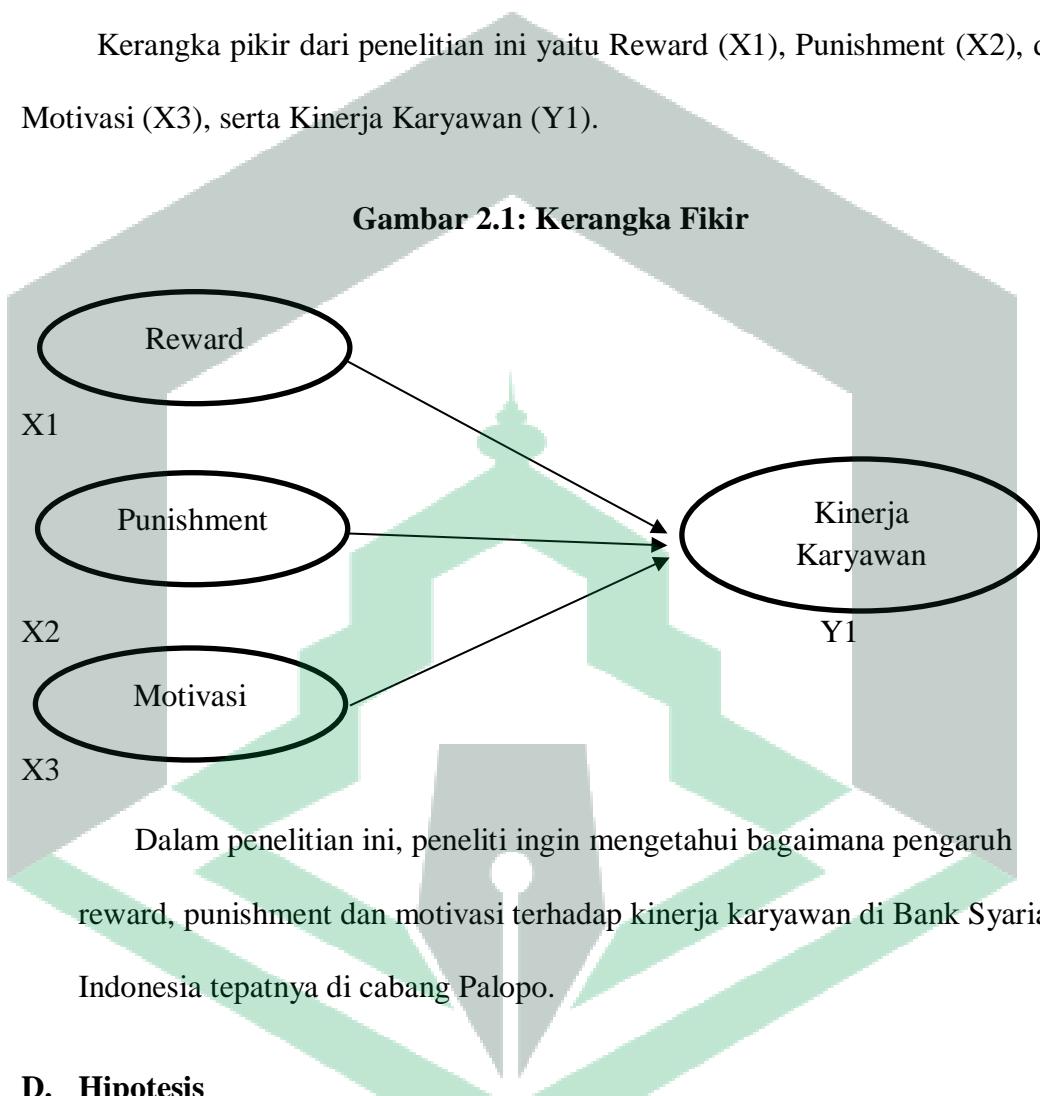
Dalam bekerja tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan adalah agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang telah diberikan dan bisa tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan. Motivasi juga mempunyai arti penting terhadap presentasi kerja, karena dengan motivasi karyawan bisa bekerja dalam produktivitas tinggi, sehingga akan bisa menghemat waktu, biaya dan energi serta akan dapat menghasilkan barang dengan kualitas tinggi. Untuk itu maka pimpinan perusahaan harus dapat memberi pengarahan, penjelasan dan

³⁶Seta, Aisyah dan Andita, " *Industri dan Organisasi*", (DD Publishing: 2020), 64

dorongan yang baik kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan semangat dalam bekerja.³⁷

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dari penelitian ini yaitu Reward (X1), Punishment (X2), dan Motivasi (X3), serta Kinerja Karyawan (Y1).



D. Hipotesis

Adapun dengan melihat kerangka onseptual diatas, maka muncullah hipotesis sebagai berikut :

H1 :Diduga Reward berpengaruh pada Kinerja Karyawan

H2 :Diduga Punishment berpengaruh pada Kinerja Karyawan

³⁷ Amansyah, " *Motivasi Intrinsik prestasi kerja karyawan*" (Yogyakarta): 2021, 6.

H3 :Diduga Motivasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan

H4 :Diduga Reward, Punishment dan Motivasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo jl. Ratulangi Kota Palopo.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan kurang lebih selama 2 bulan. Dari bulan November sampai Desember 2021.

C. Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus atau data langsung.³⁸

³⁸Hardani, "Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif", (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 362.

b. Data Sekunder

Ialah data yang fungsinya sebagai pelengkapnya data primer. Data ini didapat lewat media yang sumbernya dari buku atau data dari perusahaan tersebut. Data sekunder bisa berupa kuantitatif yang dituliskan dalam bentuk angka. Data ini berupa nilai terhadap besaran atau variabel.

2. Sumber Data

- a. *Person* (Individu) ialah sumber yang bisa memberi data melalui jawaban melalui wawancara, hal ini yang menjadi sumber data atau info.
- b. *Paper* (Sumber Literatur) adalah dokumen atau catatan penting yang diberikan oleh bank dan berkaitan dengan penelitian.
- c. *Place* (Instansi/Perusahaan) yaitu data yang didapat langsung ditempat penelitian tersebut.

D. Definisi Operasional

Variabel	Devenisi Variabel	Indikator
Reward (X1)	Reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Pelatihan dan pengembangan karir 4. Asuransi 5. Promosi jabatan³⁹

³⁹Moh. Zaiful Rosyid, “Reward & Punishment Konsep Dan Aplikasi”, (CV Literasi Nusantara Abadi: 2021), 8

	yang satu dengan yang lainnya.	
Punishment (X2)	Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat ⁴⁰
Motivasi (X3)	Motivasi merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu	1. Kebutuhan keberadaan, seperti, karyawan merasa kehidupannya terjamin. 2. Kebutuhan berhubungan, seperti karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan

⁴⁰Fenny Rosa, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jawa Tengah: NEM-Anggota IKAPI, 2021) 338



E. Populasi dan Sampel

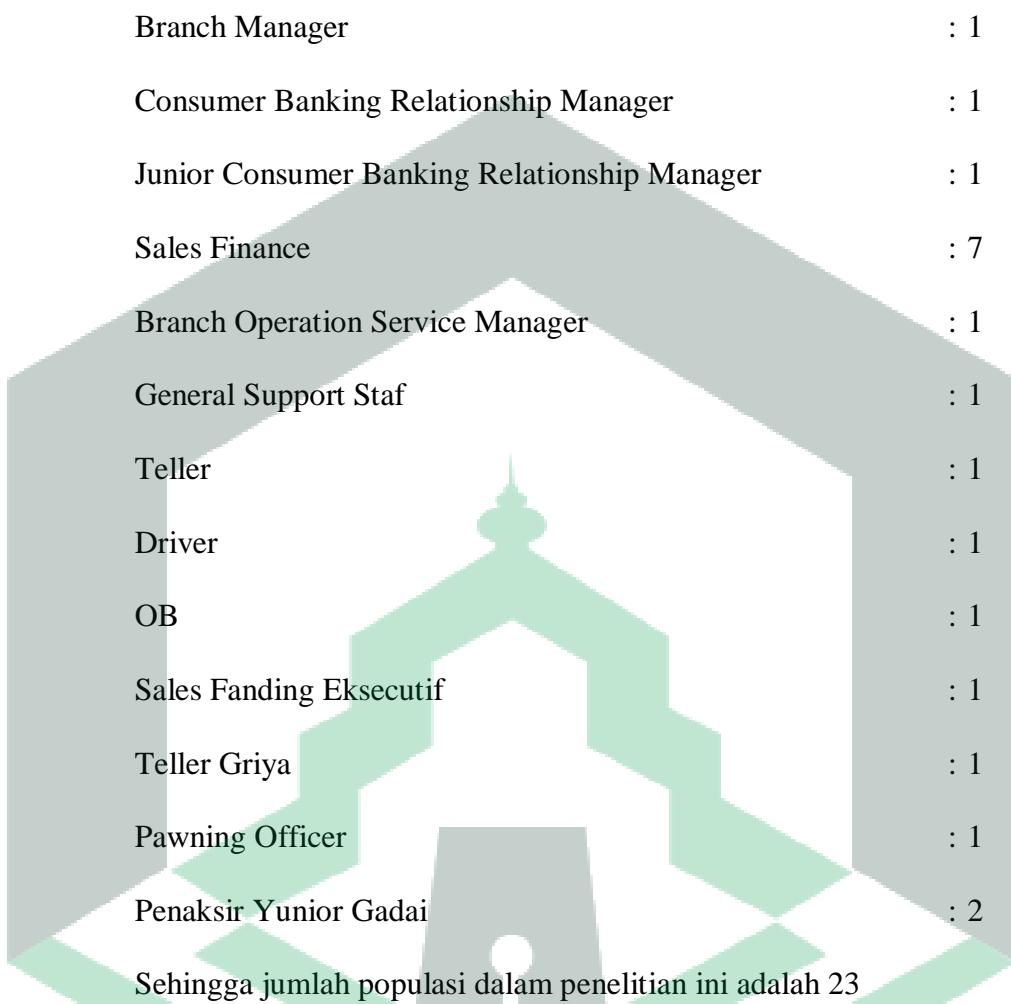
1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek dengan sifat dan karakteristik yang peneliti putuskan untuk dipelajari dan ditarik

⁴¹ Haryanto, "Meningkatkan Motivasi Dan Hasil Belajar Dengan Two Stay Two Stray", (P4I:2022), 79

⁴²Ahmad Fauzi, "Manajemen Kinerja", (Airlangga University Press: 202), 40

keimpulannya.⁴³Populasi Penelitian ini pada Bank Syariah Indonesia Cabang Ratulangi Kota Palopo.



2. Sampel

Anggota populasi disebut elemen populasi (*population element*).⁴⁴ Sampel memiliki arti suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Teknik yang digunakan pengambilan sampel yaitu Metode sampel jenuh adalah teknik

⁴³Tarjo, "Metode Penelitian", (Yogyakarta, Deepublish,2019), 45.

⁴⁴Ah. Hifni Muhammad Mansur Agus Priyono, "Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula krebet PT PG Rajawali I Malang)", e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN, hlm 178.

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati.⁴⁵ Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelempok tentang fenomena social. Dengan Skala Likert, variable yang diukur dijabarkan menjadi sebagai tolak ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan. Jawaban setiap butir pertanyaan yang menggunakan Skala Likert dapat berupa kata-kata antara lain: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Selain itu dapat juga dapat berupa kata-kata: Sangat Penting (SP), Penting (P), Ragu-ragu (R), Tidak Penting (TP), Sangat Tidak Penting (SPT).⁴⁶

Dalam penelitian ini yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

⁴⁵ Heru Kurniawan, " Pengaruh Praktis Penyusunan Instrument Penelitian", (Yogyakarta:Deepublish Publisher,2022), 1.

⁴⁶ Ovan, "Aplikasi Uji Validitas Dan Reabilitas Instrument Penelitianberbasis Web", IABN 978-623-6809-09:01, (Karaeng Buntu Marannu:Yayasan Ahmad Cendekia Indonesia,2020) 1.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Alternatif jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka (*library research*)

Penelitian pustaka adalah pengumpulan data secara teoritis dengan cara menelaah buku literatur, jurnal internasional dan bahan teori lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan yaitu pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan langsung ke tempat penelitian dan mengumpulkan data yang perlukan.
- b. Penyebaran kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden dengan panduan kuesioner.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perludilakukan uji *validitas* dan *reabilitas* kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrument penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel (Sanusi, 2014:76).⁴⁷

a. Uji Validitas

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji *validitas* dan *reabilitas* kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Sanusi (2014:76)⁴⁸, mengatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, oleh sebab itu valid atau tidaknya instrumen tergantung dari peneliti dalam menyusun instrumennya

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha*

⁴⁷ Ah. Hifni Muhammad Mansur Agus Priyono, “Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula Krebet Pt Pg Rajawali I Malang)”, e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN, hlm 179.

⁴⁸ Ah. Hifni Muhammad Mansur Agus Priyono, “Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula Krebet Pt Pg Rajawali I Malang)”, e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN, hlm 179.

Cronbach. Menurut Arikunto (2010: 193) dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisiencyang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel.⁴⁹

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk residu data penelitian dengan menggunakan uji *kolmogorof-semirnof* terhadap masing-masing variabel. Apabila nilai signifikan dari uji *kolmogorof-semirnof* $>0,05$ maka bisa dikatakan bahwa sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga.⁵⁰ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *varience inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah = nilai VIF tinggi (karena nilai VIF =

⁴⁹ Ah. Hifni Muhammad Mansur Agus Priyono, “*Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula Krebet Pt Pg Rajawali I Malang)*”, e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN, hlm 179.

⁵⁰ Ah. Hifni Muhammad Mansur Agus Priyono, “*Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula Krebet Pt Pg Rajawali I Malang)*”, e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN, hlm 180.

$1/Tolerance$). Nilai *out off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varience* dan residual satu pengamat kepengamat lain. Jika *varience* dari residual satu pengamat kepengamat lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokesdastisitas dengan menggunakan uji glejser (*Glejser Test*) yang dipergunakan untuk sampel yang besar dan dapat dipergunakan untuk sampel yang kecil sebagai alat kualitatif untuk mempelajari sesuatu yang berkenaan dengan heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan . Rumus persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan dua variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X_1 = Reward

X_2 = Punishment

$X_3 = \text{Motivasi}$

$e = \text{Standar Eror}$

b. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima (koefisien regresi tidak signifikansi). Hal ini berarti, secara parsial variable independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti, secara parsial variable independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.⁵¹
3. Uji Simultan (F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh-pengaruh variable independen (reward, punishment dan motivasi) secara simultan terhadap variable dependen (kinerja karyawan) yaitu dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan melihat tingkat signifikannya. Kemudian membandingkan dengan taraf signifikan yang

⁵¹ Sunarti Sandi Wiranata, "Inovasi Produk", (Jawa Barat 43353; CV Jejak, Anggota IKPAI, 2021), 95

telah ditetapkan (5% atau 0,05). Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka H_0 diterima, yang artinya variable independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Sedangkan jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak, yang artinya variable independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen.⁵²

c. Koefisian determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variable bebas terhadap variable terikat. Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variable independen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier nilai variable independen.⁵³

⁵²Jihad Lukis Panjawa, “*Pengaruh Ekonomi Metrika Dasar*”, (Magelang Jawa Tengah: Pustaka Rumah Cinta, 2021), 28

⁵³ Surajiyo, “penelitian sumber daya manusia, pengertian, teori dan aplikasi (menggunakan ibm spss 22 for windows)”, (deepublish: 2020), 77

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Bank Syariah Indonesia

1. Sejarah singkat perbankan syariah

Terciptanya pembangunan nasional yang diamanatkan oleh pancasila dan UUD 1945 adalah tanggung jawab seluruh elemen bangsa. Salah satu wujud peran serta masyarakat dalam menyukseskan pembangunan nasional adalah mengembangkan system ekonomi berdasarkan nilai-nilai islam (syariah). Sistem ekonomi yang berdasarkan syariah memiliki prinsip yang jelas dalam setiap aktifitas usahanya (gharar) dan melipat gandakan keuntungan secara tidak halal (riba) apapun bentuknya. Sistem ekonomi syariah selaras dengan system ekonomi kerakyatan yang bertempuh pada upaya pemerataan, kemandirian dan keadilan bagi rakyat. System ekonomi syariah diterapkan pada kegiatan usaha perbankan dengan prinsip syariah yang disebut dengan perbankan syariah.

Perbankan syariah lahir sebagai tuntutan dari masyarakat islam yang menginginkan adanya sebuah system perbankan yang benar-benar menerapkan ajaran islam. Agama islam melarang praktik-praktik muamalah yang mengandung unsur-unsur maisir, gharar dan riba. Selanjutnya didirikanlah bank tanpa bunga yang sesuai dengan prinsip dasar ajaran islam. Mayoritas ulama sepakat bahwa bunga bank yang diterapkan pada bank konvesional termasuk riba yang

diharmkan dalam Al-Qur'an maupun hadist Nabi Muhammad Saw. Keberadaan perbankan syariah sebagai bagian tak terpisahkan dari perbankan nasional telah dikembangkan sejak tahun 1992, yang ditandai dengan berlakunya undang-undang perbankan belum secara tegas mencantumkan "prinsip syariah" dalam usaha kegiatan bank. Pengertian bank "bagi hasil" yang dimaksud dalam undang-undang No.7 Tahun 1992 belum mencakup secara tepat pergantian bank syariah yang memiliki cakupan yang lebih luas.⁵⁴

Dasar hukum perbankan syariah secara khusus diantaraya:

- a. Undang-undang RI No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah
 - b. Peraturan bank indonesia (PBI) dan peraturan otoritas jasa keuangan (P-OJK) sebagai peraturan pelaksanaan Undang – undang.⁵⁵
2. Visi dan Misi PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Palopo

Visi

Menjadi top 10 Bank Syariah global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam waktu 5 tahun.

Misi

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50 T ditahun 2025.

⁵⁴ Muammar Arafa Yusmad, " *Aspek Hukum Perbankan Syariah Dari Teori Ke Praktik* ", (Yogyakarta: Cv Budi Utama,2018), 13

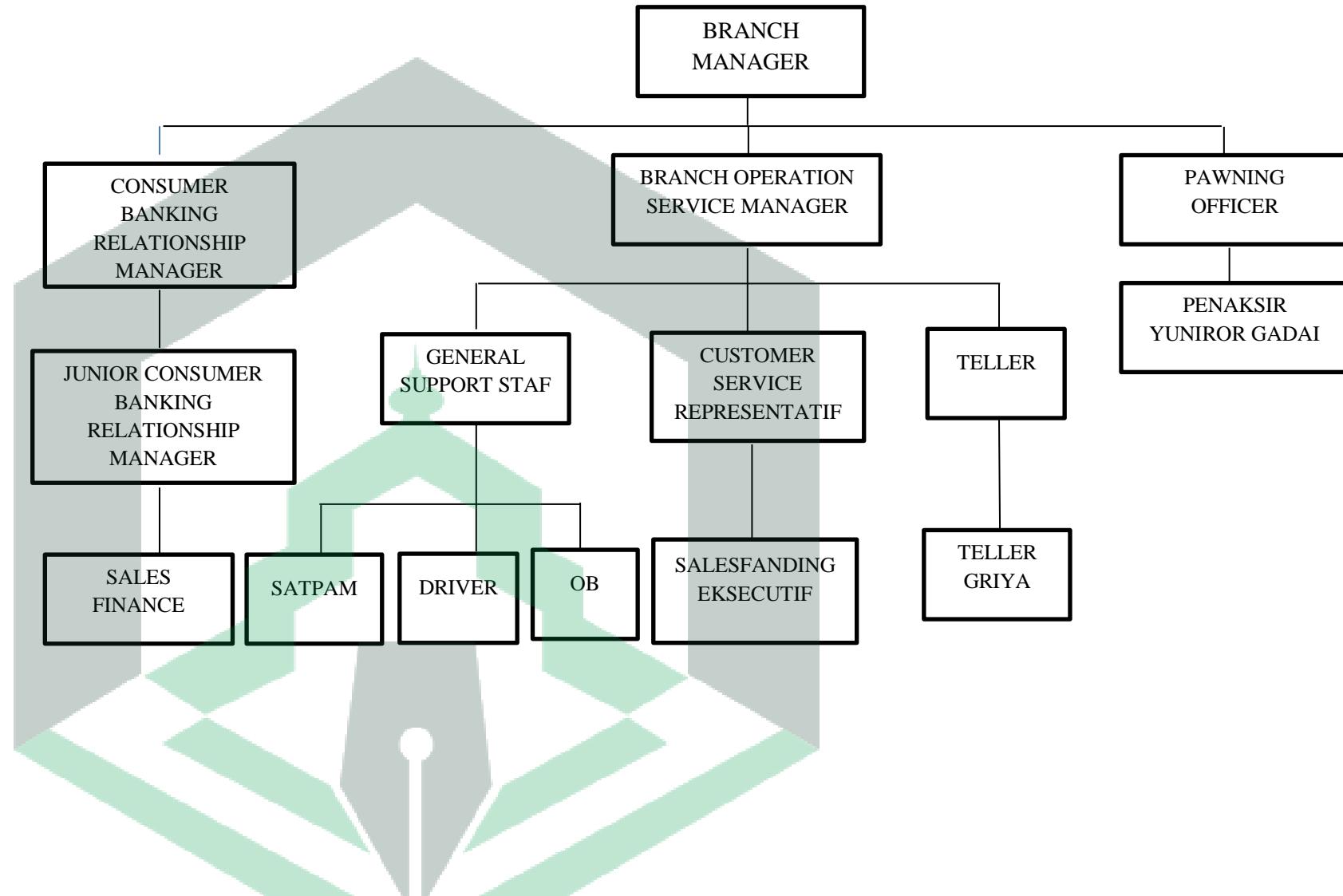
⁵⁵Muhammad Arafat Yusmad, " *Aspek Hukum Perbankan Syariah Dari Teori Ke Praktik*", (Yogyakarta: CV Budi Utama , 2018), 16.

- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE18% dan valuasi kuat (PB-2)
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebangsaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.



B. Struktur Organisasi PT.Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Bank Syariah Indonesia Cabang Palopo



C. Karakteristik Responden

1. Penyebaran Kuesioner

Karakteristik Responden digunakan untuk menguraikan deskriptif responden berdasarkan sampel yang ditetapkan. Dimana subjek penelitian adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Ratulangi Kota Palopo.

Tabel 4.1

Klasifikasi Kuesioner

No	KLASIFIKASI KUESIONER	JUMLAH
1.	Kuesioner yang disebar	23
2.	Kuesioner yang kembali	23
3.	Kuesioner yang dihitung	23

Sumber: *Hasil penelitian setelah diuji spss.20*

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa kuesioner yang telah dusebarkan kepada responden berjumlah 23 kuesioner. Kemudian kuesioner yang kembali berjumlah 23 kuesioner. Dan kuesioner yang dapat dihitung sebanyak 23. Data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan klasifikasi tertentu. Klasifikasi tertentu antara lain jenis kelamin dan usia.

2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	10	43,5%
Perempuan	13	56,5%
Total	23	100%

Sumber: Hasil penelitian setelah diuji spss.20

Berdasarkan tabel jenis kelamin diatas dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan adalah perempuan dilihat dari jumlah sebanyak 13 orang dengan presentasenya yaitu sebesar (56,5%) dan laki-laki sebanyak 10 orang dengan presentasenya adalah sebesar (43%).

3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Klasifikasi Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Presentase
<25	5	21,7%
25-30	12	52,2%
30-45	2	7,8 %
35-40	2	7,8%
>40	2	7,8%
Total	23	100%

Sumber: Hasil penelitian setelah diuji spss.20

Berdasarkan tabel berdasarkan usia dapat dilihat bahwa yang paling dominan adalah berusia 25-30 yakni 12 orang dengan besaran presentase (52,2%), berusia <25 jumlahnya 5 orang presentasenya sebesar (21,7%), berusia 30-35 dengan jumlah 2 orang dengan besaran presentasenya adalah (7,8%), berusia 35-40 sebanyak 2 orang dengan presentase (7,8%), dan yang terakhir adalah berusia >40 dengan jumlah 2 orang dan besaran presentasenya adalah 7,8%.

4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Klasifikasi Bersarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SITA/SAMA	3	13,4%
Diploma	1	4,3%
Sarjana (S1)	15	65,2%
Pasca Sarjana (2)	4	8,7%
Total	23	100%

Sumber: *Hasil penelitian setelah diuji spss.20*

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa yang paling dominan adalah pendidikan Sarjana (S1), dimana jumlahnya sebanyak 15 orang dan besaran presentasenya sebesar (65,2%), selanjutnya dominan kedua yaitu pendidikan pasca sarjana (S2), dimana jumlahnya sebanyak 4 orang besaran presntasenya sebesar (8,7%), kemudian SITA/SMA sebanyak 3 orang dengan presentase (13,4%) dan yang paling sedikit adalah Diploma sebanyak 1 orang dengan presentase (4,3%).

5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Berapa Lama Kerja

Tabel 4.5

Klasifikasi Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah responden	Presentase
< 1 tahun	5	21,7%
1 tahun < 3 tahun	5	21,7%
3 tahun < 5 tahun	11	47,8%
> 5 tahun	2	8,7%
Total	23	100%

Sumber: *Hasil penelitian setelah dijujui spss.20*

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan adalah 3 tahun < 5 tahun dimana ada 11 orang dengan besarnya presentase (47,8%), kemudian 1 tahun < 3 tahun sebanyak 5 orang dengan besarnya presentase (21,7%), selanjutnya < 1 tahun sebanyak 5 orang dengan besarnya presentase (21,7%) dan yang paling sedikit adalah > 5 tahun sebanyak 2 orang dengan besarnya presentase (8,7%).

D. Hasil Penelitian

Setelah penulis melakukan penelitian di lokasi yang telah peneliti pilih sebagai tempat penelitian, telah didapatkan hasil penelitian sebagai berikut.

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengajuan yang membahas tentang seberapa baik instrument yang akan digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu

kuesioner.⁵⁶ Suatu item dikatakan valid apabila signifikan $\leq 0,05\%$. Apa bila r hitung $> r$ table, maka item soal atau pertanyaan kuesioner tersebut valid. Begitupun sebaliknya apa bila r hitung $< r$ table maka, item soal atau pertanyaan kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 4.6

Uji Validitas

REWARD (X1)	Reward.1	0,000	Valid
	Reward.2	0,000	Valid
	Reward.3	0,000	Valid
	Reward.4	0,000	Valid
	Reward.5	0,000	Valid
PUNISHMENT (X2)	Punishment.6	0,000	Valid
	Punishment.7	0,000	Valid
	Punishment.8	0,000	Valid
	Punishment.9	0,001	Valid
	Punishment.10	0,000	Valid
MOTIVASI (X3)	Motivasi.11	0,000	Valid
	Motivasi.12	0,000	Valid
	Motivasi.13	0,000	Valid

⁵⁶ Budi Darma, “statistic Penelitian Menggunakan SPSS (Uji validitas, Uji Reabilitas, Regresilinier sederhana, Regresi Linier berganda, Uji t, uji f,R²)”, (Jakarta: 2020), 7.

	Motivasi.14	0,000	Valid
	Motivasi.15	0,000	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	Kinerja Karyawan.1	0,001	Valid
	Kinerja Karyawan.2	0,000	Valid
	Kinerja Karyawan.3	0,000	Valid
	Kinerja Karyawan.4	0,000	Valid
	Kinerja Karyawan.5	0,000	Valid

Sumber: *Hasil penelitian setelah diuji spss.20*

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa kriteria valid dapat dilihat melalui nilai signifikannya. Jika nilai signifikannya yang diperoleh dari setiap indikator kurang dari 0,05 maka item tersebut dinyatakan valid. Pada table diatas terlihat semua pernyataan mempunyai nilai signifikansi bernilai $0,000 < 0,05$ sehingga masing-masing item pertanyaan pada semua variable dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reabilitas suatu instrument pengukuran dikatakan reliable apabila instrumen tersebut digunakan secara berulang akan menunjukkan hasil pengukuran yang sama.⁵⁷ Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai corncbach's Alfa $> 0,6$. Sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliable.

⁵⁷ Ovan dan Andika Saputra, "CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reabilitas intrumen Penelitian Berbasis Web" (Takalar: Yayasan Ahmad Cendekia Indonesia, 2020), 4.

Tabel 4.7**Uji Realibilitas**

Variabel	Cornbach's Alpha	Keterangan
Reward (X1)	0,861	Reliabel
Punishment (X2)	0,887	Reliabel
Motivasi (X3)	0,856	Reliabel
Kinerja	0,865	Reliabel
Karyawan (Y)		

Sumber: *Hasil penelitian setelah diuji spss.20*

Berdasarkan hasil uji reabilitas diatas dapat dilihat bahwa nilai *cornbach's alpha* > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variable dalam penelitian tersebut dinyatakan reliable.

2. Uji asumsi klasik
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal atau tidak. Maksudnya dari data berdistribusi normal bahwa data akan mengikuti bentuk dari distribusi normal. Normal atau tidaknya data juga bisa dilihat dari pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov yang didasarkan pada hasil dari *ustandardizes residual (e)*. analisis datanya menggunakan software SPSS. Sedangkan dasar dari

pengambilan keputuan didasarkan pada probabilitas. Apabila $> 0,05$ sehingga data dapat dinyatakan data yang digunakan telah terdistribusi normal.⁵⁸

Tabel 4.8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		23
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.86650408
Most Extreme Differences	Absolute	.273
	Positive	.273
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.311
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil penelitian setelah diuji spss.20

Berdasarkan pada table One-Sampel Kolmogorov-Smirnov diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) 0,064 lebih tinggi dari 0,05 sehingga data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan apakah terjadi kolerasi atau hubungan yang kuat diantara variable bebas yang diikutsertakan dalam

⁵⁸Billy Nugraha, “ Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik”, (Penerbit Pradina Pustaka: 2022), 12.

pembentukan model regresi linier.Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari Toleranc dan VIP (Variance Inflation

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.470	2.991		4.170	.001		
	X1	.531	.293	.623	1.811	.086	.353	2.834
	X2	-.053	.217	-.062	-.243	.810	.633	1.580
	X3	-.176	.306	-.196	-.573	.573	.357	2.800

a. Dependent Variable: Y

Factor). Variabel independent dapat dikatakan bebas multikolinieritas apabila memiliki nilai tolerance 0,1 dan nilai VIF 10 sehingga antar variable independent tidak saling mempengaruhi atau umumnya yang digunakan nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan VIF> 10.⁵⁹

Sumber: *Hasil penelitian setelah diuji spss.20*

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variable Reward (X1), 0,353, Phunishment (X2),0,633 dan Motivasi (X3),0,357 lebih tinggi dari pada 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi antar variable bebas.

⁵⁹ Muhammad Mansyur, " Pengaruh Reward,Phunishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", (e-jurnal Riset Manajemen, Fakultas Ekonomi : 2020) 179

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kematican ini. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan metode Glejser. Uji ini dilakukan dengan melihat apabila probalitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.⁶⁰

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.279	1.341		.954	.352
	X1	.202	.128	.545	1.577	.131
	X2	.040	.048	.179	.831	.416
	X3	-.224	.136	-.575	-1.649	.115

a. Dependent Variable: abs_res2

Sumber: *Hasil penelitian setelah diuji spss.20*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak ada gejala Heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai taraf Sig X₁ sebesar 0,131 > 0,05 yang artinya tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas, sedangkan X₂ dengan

⁶⁰ Pradayani, " Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabana Bali ", Universitas Pendidikan Genesha, Singaraja, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No., 1(2020), 24.

nilai taraf Sig 0,416 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun dengan X₃ dengan nilai taraf Sig 0,115 > 0,05 yang artinya sama dengan nilai X₁ dan X₂, X₃ juga tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

d. Uji Hipotesis

Persamaan linier berganda dikarenakan jenis variable independen yang terlihat dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu, maka mencapai ketetapan dalam hasil analisis perlu menggunakan metode uji regresi berganda. Analisis tersebut diperlukan peneliti untuk melihat pengaruh variable independent terhadap variable dependent. Tabel tersebut merupakan hasil uji dari olah data menggunakan program SPSS.

4.11 Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.004	4.620		11.472	.000
	Reward	-.590	.138	-.446	4.268	.000
	Punishmen t	-.794	.115	-.723	6.928	.000
	Motivasi	-.753	.198	-.396	3.813	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Hasil penelitian setelah diuji spss.20*

Dari tabel diatas dapat dilihat koefisien regresi maka diperoleh persamaan berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 53,004 + 0,590X_1 + 0,794X_2 + 0,753X_3 + e$$

Keterangan : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X_1 : Reward

X_2 : Punishment

X_3 : Motivasi

e : Standar Eror

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

a) Nilai Konsta (a)

Nilai konsta (a) sebesar 53,004 adalah besaran konstanta atau kondisi saat variable kinerja belum dipengaruhi oleh variable lainnya, Yaitu variable Reward (X_1), variable Punishmen (X_2), dan variable motivasi (X_3). Variabel kinerja tidak akan mengalami perubahan jika variable independen tidak ada atau dalam kata lain nilai dari variable independen nol.

b) Nilai Koefisien Regresi Variable Reward (X_1)

Besarnya nilai koefisien regresi variable Reward (X_1), sebesar 0,590, menunjukkan variable reward mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan variable reward juga

mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,590 tanpa melibatkan variable lain dalam penelitian ini.

c) Nilai Koefisien Regresi Variable Punishment (X2)

Besarnya nilai koefisien variable punishment (X3) sebesar 0,794 yang menunjukkan variable punishment mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan variable punishment juga mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,794 tanpa melibatkan variable lain dalam penelitian ini.

d) Nilai Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X3)

Besarnya niali koefisien regresi motivasi (X3), sebesar 0,753 yang menunjukkan variable motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan variable motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,753 tanpa melibatkan variable lain dalam penelitian ini.

1) Uji Persial (Uji t)

Uji t statistic digunakan untuk menyelidiki masing-masing variable yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai signifikan, dengan niali 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara invidual masing-masing variable.

4.12 Uji Parsial (T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,004	4,620		11,472	,000
	Reward	-,590	,138	-,446	4,268	,000
	Punishment	-,794	,115	-,723	6,928	,000
	Motivasi	-,753	,198	-,396	3,813	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Hasil penelitian setelah diuji spss.20*

Hasil uji t yang tercantum pada tabel diatas dapat dijelaskan

- 1) Nilai t_{hitung} Reward sebesar 4,268 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t_{tabel} 2,093, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,268 > 2,093$ dengan nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Nilai t_{hitung} Punishment sebesar 6,928 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t_{tabel} 2,093, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,928 > 2,093$ dengan nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya punishment berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - 3) Nilai t_{hitung} Motivasi sebesar 3,813 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t_{tabel} 2,093, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,928 > 2,093$ dengan nilai signifikan uji t sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variable independen yang diteliti yaitu variable Reward (X1), variable Punishment (X2) dan Variabel Motivasi (X3) bersama-sama dapat menjelaskan atau memprediksi variable Kinerja Karyawan (Y) yang dalam penelitian ini diperoleh peneliti sebagai variable dependen. Adapun hipotesis adalah sebagai berikut:

H_1 : Ada pengaruh secara bersama-sama antara Reward, Punishment, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : Tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara Reward, Punishment, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kriteria dari pengambilan keputusannya adalah apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_1 diterima dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.13
Uji Simultan (F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.606	3	6.202	25.084	.000 ^b
	Residual	4.698	19	.247		
	Total	23.304	22			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Punishment, Reward

Sumber: *Hasil penelitian setelah diuji spss.20*

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh $f_{hitung} = 25.084$ sedangkan $f_{tabel} = F=(k:n-k) = F (3:20) 3,10$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya nilai f_{hitung}

$25,084 > f_{tabel} 3,10$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan syarat diatas berarti hipotesis menyatakan bahwa secara simultan variable bebas (Reward, Punishment dan motivasi) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.

g. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variable bebas dalam memberikan kontribusi terhadap variable terikat, yaitu Reward, punishment dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasilnya mendekati 0, berarti kemampuan variable independen untuk menjelaskan variable dependen sangat terbatas. Namun jika hasilnya mendekati 1, berarti variable bebas dapat memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.798	.767	.49725
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Punishment, Reward				

Sumber: *Hasil penelitian setelah diuji spss.20*

Besarnya presentase variable Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variable bebas (koefisien determinasi) yang dijadikan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,767. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh Reward, Punishment dan motivasi sebesar 76,7%, sedangkan sisanya 24% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 20 menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan di perkuat oleh nilai $t_{hitung} 4,268 > t_{tabel} 2,093$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variable reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di bank syariah Indonesia cabang ratulangi kota palopo. Apabila sistem reward semakin adil yaitu dengan gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik secara berkualitas, memiliki ketetapan waktu, efektif, dan memiliki kemandirian. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Winda Sari Astuti, Herman Sjahruddin dan Susenohadi Purnomo, dimana penelitian yang ditemukan adalah

variable Reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶¹

2. Pengaruh Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 20 menunjukkan bahwa *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan di perkuat oleh nilai $t_{hitung} 6,928 > t_{tabel} 2,093$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variable punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di bank syariah Indonesia cabang ratulangi kota palopo. Karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Dengan adanya punishment karyawan akan lebih disiplin dan teliti serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Rizki Ayu Pramesti, Sofia.A.P.Sambul dan Wehelmina, dimana hasil penelitian yang ditemukan adalah variable punishment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁶¹Winda Sari Astuti, Herman Sjahruddin dan Susenohadi Purnomo, " Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan", jurnal organisasi dan manajemen (2018), 32`

3. Perngaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 20 menunjukkan bahwa *Punishment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan di perkuat oleh nilai $t_{hitung} 3,813 > t_{tabel} 2,093$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variable motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di bank syariah Indonesia cabang ratulangi kota palopo. Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan sebab hal ini memunculkan pengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan semestinya mempunyai motivasi agar tanggung jawab dan tugas yang dibebankan padanya ia laksanakan dengan semaksimal mungkin, serta hal ini pastinya memberi untung bagi perusahaan sebab tingginya motivasi bisa mengantarkannya menuju pencapaian tujuan yang bisa teraih secara optimum dan searah dengan ekspektasinya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aditomo Wirawan dan Ismi Nur Afani, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Reward (X1), Punishment (X2), Motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa Reward, Punishment dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji simultan diperoleh $f_{hitung} = 25.084$ sedangkan $f_{tabel} = F = (k:n-k) = F (3:20) 3,10$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya nilai $f_{hitung} 25,084 > f_{tabel} 3,10$

dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan syarat diatas berarti hipotesis menyatakan bahwa secara simultan variable bebas Reward (X1), Punishment (X2) dan Motivasi(X3) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian terdahulu ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mengatkan bahwa reward, punishment dan motivasi memiliki pengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan peneltian Herlina, Debby,Madelin,Yunita pengaruh motivasi, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada CV.Nusantara Enterprise.

5. Uji Determeninasi (R^2)

Dari hasil uji R^2 atau uji determinasi besarnya presentase variable kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variable bebas (koefisien determinasi) yang dijadikan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,767. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh Reward, Punishment dan motivasi sebesar 76,7%, sedangkan sisanya 23% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada di bab IV maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Reward* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$ dan di perkuat oleh nilai $t_{hitung} = 4,268 > t_{tabel} 2,093$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variable reward (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di bank syariah Indonesia cabang ratulangi kota palopo.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$ dan di perkuat oleh nilai $t_{hitung} = 6,928 > t_{tabel} 2,093$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variable punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di bank syariah Indonesia cabang ratulangi kota palopo.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan hasil sebesar $0,001 < 0,05$ dan di perkuat oleh nilai $t_{hitung} = 3,813 > t_{tabel} 2,093$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variable motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di bank syariah Indonesia cabang ratulangi kota palopo.

4. Berdasarkan hasil pengujian F terdapat pengaruh antara variable Reward (X1), Punishment (X2), dan Motivasi (X3), terhadap Kinerja Karawan. Dalam hal ini dilihat dari hasil uji simultan diperoleh $f_{hitung} = 25.084$ sedangkan $f_{tabel} = F=(k:n-k) = F (3:20) 3,10$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya nilai $f_{hitung} 25,084 > f_{tabel} 3,10$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan syarat diatas berarti hipotesis menyatakan bahwa secara simultan variable bebas Reward (X1), Punishment (X2) dan Motivasi(X3) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran

1. Reward yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan telah diterapkan dengan baik. Akan tetapi dalam rangka untuk lebih memaksimalkan kinerja dan motivasi karyawan, hendaknya pihak perusahaan harus mampubersifat obyektif terhadap setiap kinerja karyawan yang ditunjukkan. Hal ini bertujuan untuk membuat persaingan yang sehat sehingga setiap karyawan aka berlomba-lomba untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan reward dari perusahaan.
2. Punishment yang berlaku di Perbankan Syariah Indonesia Cabang Ratulangi Kota Palopo telah berdampak pada kinerja dan motivasi karyawan. Namun

pada realisasinya hendaknya perusahaan dapat lebih mensosialisasikan makna dari pemberian punishment kepada karyawannya. Perusahaan harus menciptakan pola pikir kepada karyawan bahwa pemberian punishment menjadi perilaku karyawan untuk tidak melakukan kelalaian atau kesalahan dalam pekerjaan dan terpacu menjadi lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Perusahaan hendaknya benar-benar menerapkan proses-proses manajemen dengan baik, sebab reward dan punishment harus berjalan berdasarkan pada sistem manajemen yang mencakup pada peraturan manajemen. Perusahaan juga harus memberikan dorongan terhadap karyawan agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan seoptimal mungkin akan perusahaan mencapai target atau tujuannya dengan tepat waktu.
4. Semakin baik penerapan reward dan punishment, maka semakin baik pula kinerja dan motivasi karyawan terhadap perusahaan, sehingga diharapkan perusahaan lebih memperhatikan penerapan reward dan punishment untuk meningkatkan kinerja karyawan Perbankan Syariah Indonesia Cabang Ratulangi Kota Palopo.
5. Bagi peneliti yang tertarik dalam mengkaji aspek yang serupa yaitu reward, punishment dan motivasi terhadap kinerja karyawan, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Selain itu juga diharapkan untuk menambahkan atau menguji variable lain yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kinerja karyawan,

seperti komunikasi internal, budaya organisasi, karakteristik pemimpin, maupun variable lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhitomo Wirawan & Ismi Nur Afani.2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa*, Journal Of Applied Business Administration, Vol 2, No 2, e-ISSN 2548-9909.
- Ah. Hifni Muhammad Mansur Agus Priyono. *Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula krebet PT PG Rajawali I Malang)*”, e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen.
- Ahmad Bairizki. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Pustaka Ashara.
- Ahmad Fauzi. 2020. *Manajemen Kinerja*, Jawa Timur: Airlangga University.
- Alinvia Ayu Sagita Heru Susilo Muhammad Cahyo W.S.2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 57 No.1
- Al-Qur'anul Karim, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Semarang: PT Karya Toga Putra,T.T).
- Billy Nugraha. 2022. *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*, Penerbit Pradina Pustaka
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Halim, 2019)
- Desi Kristanti, Ria Lestari Pangastuti. 2019. *Kia-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Surabaya, Media Sahabat Cendekia.
- Dra Endang Dwi Ningsi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*, Tahta Media Grup: 2022.
- Erik Kurniawan. 2020. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan*, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Kurniawanerik.
- Firdaus, Suari Norawati. 2022. *Peran Motivasi Sebagai Pemoderisasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*”, Jawa Barat:: CV.Adanu Abimata.
- Hardani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hartini. 2021. *Kinerja Karyawan*, Bandung-Jawa Barat: Media Sains Indonesia.

- Herlina, Debby. Madelin,Yunita. 2021. *Pengaruh Motivasi, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Nusantara Enterprise*, Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen Vol.5 N0.2 P-ISSN;2541
- Heru Kurniawa. 2022. *Pengaruh Praktis Penyusunan Instrument Penelitian*", Yogyakarta:Deepublish Publisher.
- Ivan tomi putra,ismail& lutfiaida karimah 2020. *Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Nasional, Vol. 2 No 3
- Jhon M. 2018. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga
- Junaidi. 2019. *Konsep Reward And Punishment dalam Al-Qur'an*", Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Kebudayaan, Vol 6, No. 2.
- Kadek Suryani. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandug: Nilacakra.
- Kadek suryani. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia*, Darmasabak Badung: Nilacakra.
- Muammar Arafa Yusmad. 2018. *Aspek Hukum Perbankan Syariah Dari Teori Ke Praktik*, Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Muhammad Mansyur. 2020. *Pengaruh Reward,Phunishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, e-jurnal Riset Manajemen, Fakultas Ekonomi.
- Mustajab. 2019. *Reward & Punishment Konsep Dan Aplikasi*, Malang: Literasi Nusantara.
- Ovan dan Andika Saputra. 2020. *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reabilitas intrumen Penelitian Berbasis Web*, Takalar: Yayasan Ahmad Cendekia Indonesia.
- Pradayani. 2020.*Pengaru Reward dan Phunishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabana Bali*, Universitas Pendidikan Genesha, Singaraja, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1.
- Putu Panca, Putu Indah. 2019. *Pengaruh Sistem Penghargaan(reward) Terhadap KInerja*", JMPP, Vol 2, No 1, p-ISSN⁺; 2654-9719.
- Rendra Maulana Suryadilaga Mochammad Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjono. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No.1
- Risky Ayu Premesti, Sofia. A. P. Sambul & Wehelmina Rumawar. 2019.*Pengarug Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyyawan KFC Artha Gading*," jurnal adminitrasi bisnis, Vol. 9 No. 1, p-ISSN 2338-9605: e-2655-206X.
- Sahat Parulian Remus. 2018.*Analisis Reward And Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Methonomi Vol.2 No 1.
- Selly Suci Marta Sari, Siti Khasanah, Syafiq Pasha & Vicky F Sanjaya. 2021 *Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*

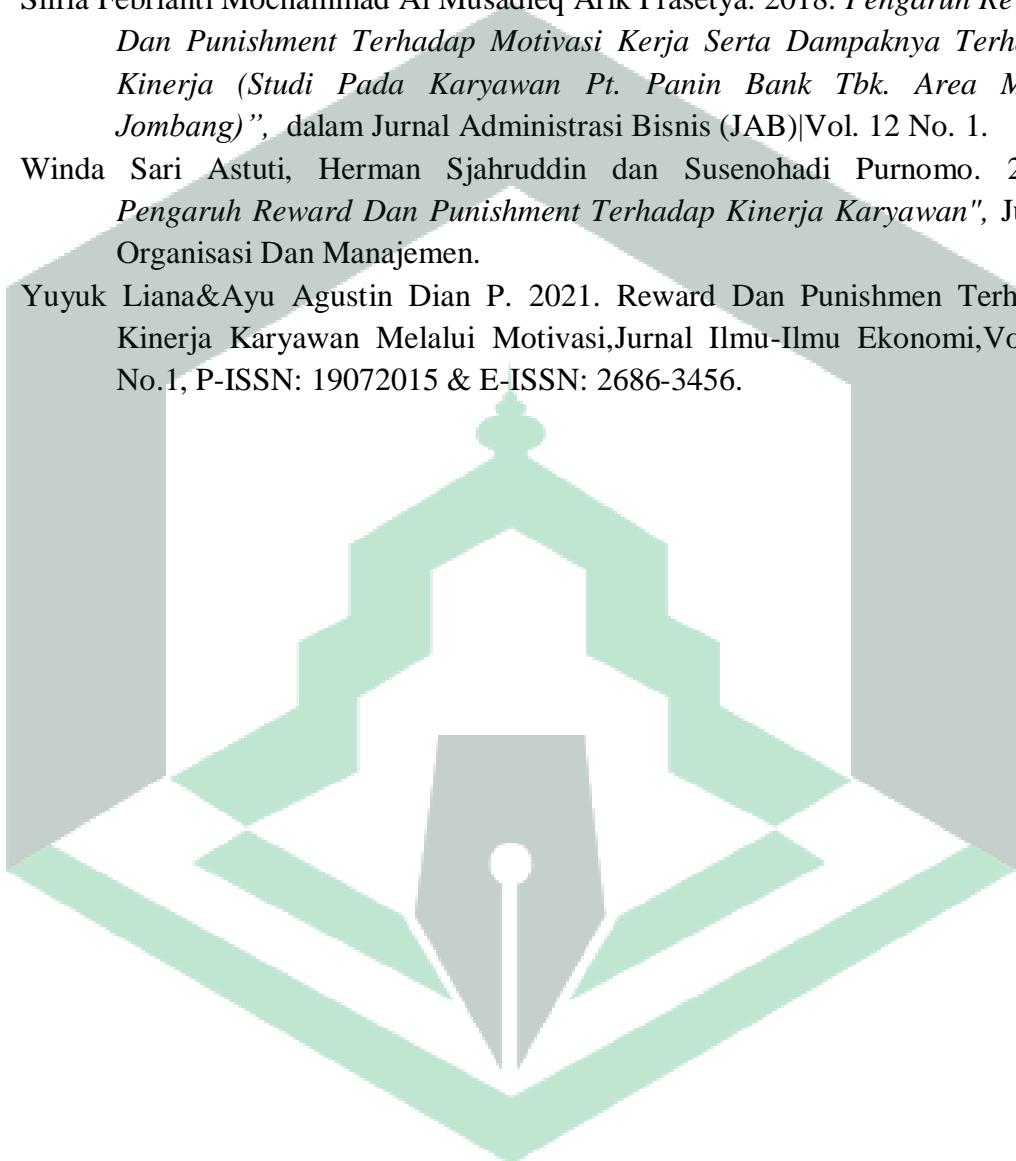
Karyawan, Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, VOL 7, NO 1, E-ISSN 2621-7937 & P-ISSN 2774-7026.

Selly,sitti, syafiq, Vicky. 2021. *Pengaruh Motivasi,Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, Vol 7, No 1 E-ISSN 26217937.

Silfia Febrianti Mochammad Al Musadieq Arik Prasetya. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*”, dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1.

Winda Sari Astuti, Herman Sjahruddin dan Susenohadi Purnomo. 2018. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnla Organisasi Dan Manajemen.

Yuyuk Liana&Ayu Agustin Dian P. 2021. Reward Dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi,Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi,Vol.18, No.1, P-ISSN: 19072015 & E-ISSN: 2686-3456.



Lampiran 1.

KUESIONER

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

1. Nama :

2. Jenis kelamin : a. Laki – Laki

b. Wanita

3. Umur tahun

- a. <25 tahun
- b. 25 - 30 tahun
- c. 30 - 35 tahun
- d. 35 – 40 tahun
- e. >40 tahun

4. Pendidikan

- a. SLTA/SMA
- b. Diploma 3 (D3)
- c. Sarjana (S1)
- d. Pasca Sarjana (S2)

5. Berapa lama kerja saudara

- a. <1 tahun
- b. 1 tahun < 3 tahun
- c. 3 tahun < 5 tahun
- d. > 5 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Tidak Setuju (TS)

3. Setuju (S)

4. Sangat Setuju (SS)

Variabel Reward (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	S	ST
1	Dalam bekerja saya berusaha untuk menjadi yang terbaik				
2	Gaji atau upah yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan saya				
3	Saya mendapat tambahan imbalan diluar gaji				
4	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai target penjualan				
5	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas – tugasnya.				

Variabel Punishment (X2)

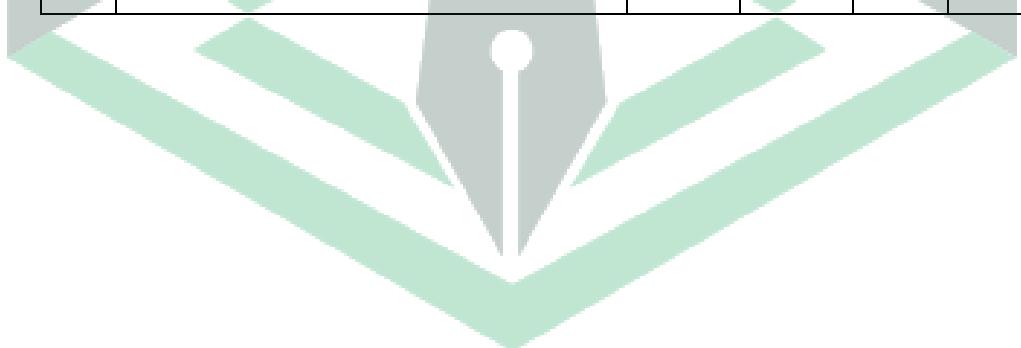
No	Pernyataan	STS	TS	S	ST
1	Hukuman yang diberikan berlandaskan pada aturan perusahaan				
2	Atasan memberikan teguran dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman				
3	Perusahaan memberikan hukuman sedang berupa (penundaan kenaikan gaji / promosi) kepada karyawan yang bersangkutan.				
4	Perusahaan memberikan hukuman berat berupa (penurunan pangkat / demosi atau pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan) kepada karyawan yang bersangkutan.				
5	Saya langsung mendapat hukuman ketika terbukti melakukan kesalahan				

Variabel Motivasi (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	S	ST
1	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas serta jam istirahat yang cukup				
2	Perusahaan memberikan jaminan (keamanan, kesehatan) dalam setiap pekerjaan.				
3	Perusahaan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk dapat bersosialisasi serta bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.				
4	Perusahaan selalu memberikan (pujian, penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja.				
5	Perusahaan memberikan kebebasan (Aktualisasi diri) dan kepercayaan penuh kepada setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.				

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	S	ST
1	Selalu mengerjakan tugas sesuai kualitas yang diinginkan oleh perusahaan				
2	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas (output, fungsi, Waktu) yang diinginkan perusahaan.				
3	Karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan tugas individu tetapi juga tugas kelompok (teamwork)				
4	Karyawan mampu mengadaptasi ide – ide kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi				
5	Memiliki antusias serta inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.				



Lampiran 2.

Izin Meneliti

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Alamat: Jl. K.H.M. Haayim No.3 kota Palopo / Sulawesi Selatan Telp: (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
 NOMOR: 1200/P/DPMPTSP/IX/2022

DASAR HUKUM:

- Undang Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
- Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 2016 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
- Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Pendeklarasian Kewenangan Penelitian dan Non Penelitian di Kota Palopo;
- Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendeklarasian Kewenangan Penyelenggaraan Penelitian dan Nonpenelitian yang Memiliki Unsur Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Penelitian dan Nonpenelitian yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Kelembagaan Wali Kota Palopo kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	ABDULLAH MAHYUDDIN BIN TUMIJO
Jenis Kelamin	Laki-Laki
Alamat	Dusun Wilitan Timur Kab Luwu
Pekerjaan	Mahasiswa
NIM	17 0403 0170

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BANK SYARIAH INDONESIA CABANG RATULANGI KOTA PALOPO)

Lokasi Penelitian : **BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP PALOPO RATULANGI**

Tarikh Penelitian : **29 September 2022 s.d. 29 November 2022**

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

- Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
- Meniati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
- Penelitian tidak menyimpang dari maksud Izin yang diberikan
- Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo
- Surat Izin Penelitian ini dianggap tidak benar, bila mana pemegang ciri temyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas

Dermikan Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
 Pada tanggal : 30 September 2022

a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Kecala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

ERICK K. SIGA, S.Sos
 Pangkat Penata Tk I
 NIP : 19830414 200701 1 005

Disusun :

- 1. Kepala Bidang Kebijakan Publik
- 2. Wakil Kepala
- 3. Dinas
- 4. Kepala Perwakilan
- 5. Kepala Sub-Bidang dan PPKM
- 6. Kepala Sub-Bidang Kaja Perizinan
- 7. Kepala Sub-Bidang Kaja Perizinan
- 8. Kepala Sub-Bidang Kaja Perizinan
- 9. Kepala Sub-Bidang Kaja Perizinan
- 10. Kepala Sub-Bidang Kaja Perizinan

Lampiran 3.

Dokumentasi Kegiatan





RIWAYAT HIDUP



Abdullah Mahyuddin Bin Tumijo, lahir di Lamasi pada 04 Mei 1999. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Tumijo dan ibu Suratmi. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Desa Wiwitan Timur,

Kecamatan Lamasi, Kabupaten Luwu. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 105 Lamasi. Kemudian di tahun yang sama saya menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Lamasi hingga tahun 2014. Pada tahun 2014 saya melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Walenrang. Setelah lulus SMA tahun 2017, penulis melanjutkan perguruan tinggi mengambil jurusan Manajemen Bisnis Syariah fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan alhamdulillah saya dapat menyelesaikan program studi tahun 2022.