



PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP TELUK KUANTAN

Sela Srijulia Putri¹, Meri Yuliani², Dian Meliza³

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi, Jl. Gatot Subroto Km 7, Kebun Nenas, Teluk Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi

E-mail : selasri077@gmail.com, meriyuliani6@gmail.com,
dianhabibi@gmail.com

ABSTRACT

The implementation of rewards at Bank Syariah Indonesia Kcp Teluk Kuantan has been implemented but the implementation is uncertain and not scheduled, because the implementation of rewards is not optimal, some employees are not enthusiastic and often get bored at work, likewise with the implementation of punishment, the implementation of punishment is not implemented optimally, employees are only given direct warnings which sometimes do not have a deterrent effect on employees. The lack of implementation means that employee performance does not increase significantly. This research was conducted on 21 employees at BSI KCP Teluk Kuantan where the entire population was sampled, for the dependent variable in this research is employee performance(Y), and the independent variables reward (X1) and punishment (X2). The research methods used are descriptive methods and quantitative methods, by using a research questionnaire. The data analysis method uses the multiple linear regression analysis method using SPSS version.20. the test used is the classic assumption test, namely the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test. And also using partial significance tests(uji T), simultaneous tests (uji F) and coefficient of determination (R²).The research results show that the implementation of rewards and punishment at BSI KCP Teluk Kuantan is carried out using several procedures established by the company,the performance of employees at BSI KCP Teluk Kuantan has been carried out and carried out properly and in accordance with company procedures. And rewards has a significant positive effect and punishment has a significant negative effect on employee performance at BSI KCP Teluk Kuantan, the amount of R square in the reward and punishment variables that influence employee performance is 37,8%.

Keywords : Rewards, Punishment And Employee Performance.

ABSTRAK

Pelaksanaan pemberian reward di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Teluk Kuantan telah dilaksanakan tetapi pelaksanaannya tidak menentu dan tidak dijadwalkan, karena tidak optimalnya pelaksanaan reward membuat beberapa karyawan tidak bersemangat dan sering kali bosan dalam bekerja, begitu pula dengan pelaksanaan punishment, pelaksanaan punishment tidak terlalu diterapkan dengan maksimal, karyawan hanya diberikan teguran secara langsung yang terkadang belum dapat memberikan efek jera terhadap karyawan. Kurangnya pelaksanaan yang dilakukan membuat kinerja karyawan tidak meningkat secara signifikan. Penelitian ini dilakukan terhadap 21 karyawan di BSI KCP Teluk Kuantan yang mana semua populasi dijadikan sampel, untuk variabel dependen dalam penelitian ini kinerja karyawan (Y), dan variabel independen reward (X1) dan punishment (X2). Untuk metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner/ angket penelitian. Untuk metode analisa data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan spss versi.20. uji yang digunakan adalah uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dan juga menggunakan uji signifikansi secara parsial (uji T), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan reward dan punishment di Bank BSI KCP Teluk Kuantan dilakukan dengan beberapa prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, kinerja karyawan di bank BSI KCP teluk kuantan telah berjalan dan dilaksanakan dengan semestinya dan sesuai dengan prosedur perusahaan. Dan reward berpengaruh positif signifikan dan punishment berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan, besarnya R square pada variabel reward dan punishment yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 37,8%.

Kata Kunci : Reward, Punishment Dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia merupakan salah satu bangsa yang memiliki potensi besar untuk terus berkembang, terutama dalam hal keuangan. Peranan bank syariah dalam mengembangkan perekonomian suatu negara termasuk Indonesia sangatlah berperan besar. Oleh karena itu, dunia perbankan sampai masa mendatang akan sangat dibutuhkan, baik dalam perusahaan maupun perorangan. Perbankan Islam atau Perbankan Syariah adalah suatu sistem perbankan yang dipraktekkan berdasarkan prinsip syariah atau prinsip islam, baik yang menyangkut tentang bank syariah maupun unit usaha syariah. Prinsip ini didasari oleh larangan agama islam untuk menerapkan atau memungut riba (bunga bank) serta larangan-larangan investasi untuk usaha-usaha yang haram.

Didalam perbankan syariah dana yang dihimpun dan disalurkan harus berdasarkan syariat-syariat islam, baik itu kegiatan, cara, dan prosesnya juga, supaya usaha yang dibangun dengan modal dari pemerintah tersebut dapat berjalan secara berkelanjutan. Keberhasilan dalam suatu Perbankan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan nya, kinerja karyawan begitu dibutuhkan supaya mampu mencapai tujuan yang diinginkan, dengan sumber daya manusia yang berkualitas hasil kerja yang di inginkan dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sumber daya yang berkualitas terhadap nasabah sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan untuk memacu kinerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward*.

Menurut kadarisman dalam bukunya yang berjudul manajemen kompensasi terbitan tahun 2016 menyatakan selain pengembangan karir, pemberian *reward* juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan supaya lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, *reward* diartikan sebagai semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada suatu perusahaan

Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas pencapaian tugasnya semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penghargaan yang diberikan dapat menjadikan suatu hal yang memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan nya, sehingga karyawan dapat lebih merasa di hargai dan dibutuhkan dalam suatu perusahaan, karena sesungguhnya berhasilnya suatu perusahaan di lihat dari kinerja karyawan yang terjadi di suatu perusahaan.

Pada Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan yang berdiri sejak tahun 2021 pelaksanaan *reward* telah dilaksanakan tetapi pelaksanaannya kurang lancar dalam memberikan *reward* terhadap karyawannya. Sedikitnya *reward* yang diterapkan bank tersebut, membuat kinerja karyawan tidak meningkat dengan maksimal. Kinerja karyawan tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kualitas yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target adalah penekanan yang diberikan dalam definisi

ini. Capaian harus disesuaikan dengan target atas beban tanggung jawab yang dipikulnya (Kadek suryani Dkk, 2020 : 2).

Menurut BOSM BSI KCP Teluk Kuantan, punishment di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan diberikan apabila ada karyawan yang melanggar peraturan maka diberikan teguran secara langsung oleh pemimpin, apabila pelanggaran yang dilakukan fatal terhadap citra perusahaan maka pimpinan bank akan memberikan sanksi yang berat berupa pemecatan tidak hormat. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan ketepatan waktu dalam bekerja, pimpinan telah memberikan teguran secara langsung tetapi karyawan tersebut masih sering datang terlambat. (Bank Syariah Indonesia Kcp Teluk Kuantan, 20 september 2023, 17.40)

Kurangnya *reward* dan punishment yang diberikan oleh pihak Bank kepada karyawan membuat tingkat kinerja karyawan tidak ada peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan dari Tahun 2021-2022.

Data Penilaian Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Teluk Kuantan Tahun 2021-2022

N O	Tahun	Jumlah karyawan	Aspek yang dinilai											
			Ketaatan kerja			Kerja sama			Tanggung Jawab			kedisiplinan		
			AB	B	CB	AB	B	CB	AB	B	CB	AB	B	CB
1	2021	26	2	13	11	2	15	9	2	14	10	2	14	10
2	2022	25	2	11	12	2	13	10	2	12	10	3	13	9

2. Sumber: Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, penilaian kinerja dengan point tertinggi terdapat pada tahun 2022, yang mana untuk kategori AB dalam setiap aspek mendapatkan poin 9, B dengan poin 49 dan CB dengan poin 41, sedangkan pada tahun 2021 penilaian untuk kategori AB mendapatkan poin 8, B dengan poin 56 dan CB dengan poin 40. Penilaian ini berbeda dikarenakan adanya pengurangan jumlah karyawan, pada tahun 2021 jumlah karyawan pada bank syariah indonesia kcp teluk kuantan berjumlah 26 orang, sedangkan pada tahun 2022 berjumlah 25. Hal ini dikarenakan salah satu karyawan diberhentikan karena melakukan hal yang melanggar ketentuan pada Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan.

Pada dasarnya dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu memiliki karyawan yang mendapatkan penilaian tertinggi dari semua aspek. Berdasarkan observasi awal peneliti diketahui bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya sedikitnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Hal ini membuat karyawan merasa adanya kejenuhan dan kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan dan memicu kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja.

Fenomena seperti ini menyebabkan rendahnya kemungkinan karyawan untuk berkembang dan berusaha maju, serta menyebabkan kurangnya kepuasan nasabah terhadap kinerja yang diberikan. Pihak perusahaan harus lebih memikirkan solusi yang dapat memotivasi semangat kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan. Pemberian *reward* menjadi salah satu cara yang mampu dalam memotivasi kinerja karyawan, tetapi pada Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan *reward* yang diadakan masih minim dilaksanakan sehingga menjadi alasan utama kurang termotivasinya karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Pemberian *reward* yang tidak lancar menyebabkan tidak meratanya karyawan dalam mendapatkan *reward*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Reward

Menurut Handoko (2003:66) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efisien dan efektif. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan, istilah *reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan dan imbalan (Nurfitriani 2022:91). Menurut Arikunto (1993) *reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

Punishment

Punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan, punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku organisasi dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan

dengan situasi yang terjadi. Punishment dapat diberikan oleh pimpinan dan manager berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan kerja. Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar (Mangkunegara 2013 : 130).

Kinerja Karyawan

Kinerja berdasarkan kamus besar bahasa indonesia (KBBI) adalah suatu hal yang ingin dicapai, prestasi yang terlihat, dan kemampuan pekerjaan. Kinerja begitu dibutuhkan pada suatu perusahaan agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Istilah kinerja berasal dari kata performance atau prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Yunarifah & Kustiani, 2012).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, yang mana model dan analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda, sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dengan pengujian hipotesis yang diolah menggunakan program SPSS (Statistical Program Science). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis ini bertujuan untuk memahami tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang dinyatakan dalam kuesioner penelitian. Dari masing-masing indikator dibuat pertanyaan dalam bentuk kuesioner dengan skala likert (1 sampai 5). Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Wawancara dan kuesioner, Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.. Kuesioner yaitu suatu alat pengumpulan data yang dibuat oleh peneliti dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan, dengan membuat daftar pertanyaan berupa angket untuk diajukan dan diisi oleh para responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pemberian Reward dan Punishment di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan

Pelaksanaan pemberian reward dan punishment di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan dilaksanakan dengan beberapa tahapan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk melihat bagaimana kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan, berdasarkan hasil survey peneliti reward yang dilaksanakan pada tahun 2021 dan 2022, pada tahun 2021 reward dilaksanakan pada bulan januari, april, juli dan desember, sedangkan pada tahun 2022 reward dilaksanakan pada bulan oktober, november dan desember. Reward dilaksanakan dengan tahapan yang

pertama yaitu penentuan target, penentuan target dilaksanakan untuk menentukan berapa target yang harus dicapai oleh karyawan untuk mendapatkan reward, yang kedua yaitu penilaian yang dilakukan oleh pimpinan untuk melihat karyawan mana yang berhasil mendapatkan target yang ditentukan, dan yang ketiga yaitu penetapan karyawan yang mendapatkan reward, dari semua tahapan dan setelah di nilai oleh perusahaan maka perusahaan akan menetapkan nama-nama karyawan yang mendapatkan nilai tertinggi dan berhak mendapatkan reward.

Kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan

Kinerja yang dilakukan oleh karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan setelah peneliti melakukan survey telah sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karyawan yang bertugas di bagian marketing melaksanakan kerjanya sesuai dengan perintah dari pimpinan dan secara langsung terjun lapangan untuk memantau nasabah yang ingin melaksanakan pembiayaan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan,

Sedangkan berdasarkan tabel penilaian kinerja karyawan yang dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari aspek yang dinilai oleh perusahaan, meskipun setiap aspek dinilai dalam kategori baik, tetapi kinerja karyawan masih kurang maksimal pada setiap aspek, setiap karyawan telah melakukan pekerjaan dan dinilai dengan baik sesuai dengan nilai rata-rata penilaian perusahaan, tetapi kinerja karyawan dapat dikatakan maksimal jika memperoleh nilai AB (amat baik).

Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan

i. Analisis deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk memahami tanggapan responden terhadap indikato-indikator yang dinyatakan dalam kuesioner penelitian. Dari masing-masing indikator dibuat pertanyaan dalam bentuk kuesioner dengan skala likert (1 sampai 5),

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	4 orang	19
Laki-laki	17 orang	80,9
Jumlah	21 orang	100

Sumber : Data Primer, 2023

dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 orang dengan persentase 19 % dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 80,9%.

Yang mana dapat dilihat pada bank syariah indonesia kcp teluk kuantan lebih unggul yang berjenis kelamin laki-laki, jenis kelamin laki-laki lebih jauh unggul dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan.

2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidak nya suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan vali (Ghozali, 2013:53). Penelitian ini menggunakan SPSS statistics 20. Berikut hasil dari pengujian dalam penelitian ini yaitu :

Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Reward (X1)	0,972	0,432	Valid
	0,901	0,432	Valid
	0,899	0,432	Valid
	0,897	0,432	Valid
	0,882	0,432	Valid
Punishment (X2)	0,679	0,432	Valid
	0,530	0,432	Valid
	0,882	0,432	Valid
	0,902	0,432	Valid
	0,902	0,432	Valid
	0,897	0,432	Valid
	0,881	0,432	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,432	Valid
	0,633	0,432	Valid
	0,947	0,432	Valid
	0,844	0,432	Valid
	0,932	0,432	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20

Suatu variabel dinyatakan valid jika r hitung menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total, atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel atau r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka variabel dinyatakan valid,.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dan dengan 21 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0,432 sehingga butir pernyataan dinyatakan valid dan layak di analisis.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan suatu alat ukur yang digunakan suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan dapat dipercaya atau stabil. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengukuran cronbach alpha. Pengukuran menggunakan SPSS versi. 20.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Reliability Statistik
1	Reward (X1)	0,942
2	Punishment (X2)	0,891
3	Kinerjs karyawan (Y)	0,870

Sumber : Data Olahan SPSS Versi.20

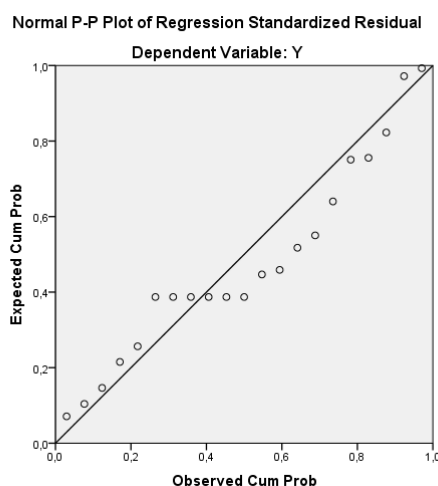
Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai reliabilitas setiap variabel, suatu pernyataan dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas diatas nilai 0.05. hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,05 sehingga instrumen yang dinyatakan reliabel.

ii. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui normal atau tidak nya data sampel, ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan normal p-plot dan histogram.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Dapat dilihat dari gambar diatas menunjukkan bahwa titik- titik menyebar dan mengikuti garis diagonal secara lurus, hal ini menunjukkan bahwasanya model regresi layak untuk dipakai karena memenuhi asumsi nromalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya multikolinearitas antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (variance inflation factor) dan nilai tolerance.

Uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20,736	2,379		8,717	,000		
X1	,298	,093	,611	3,210	,005	,859	1,164
X2	-,308	,102	-,576	3,025	,007	,859	1,164

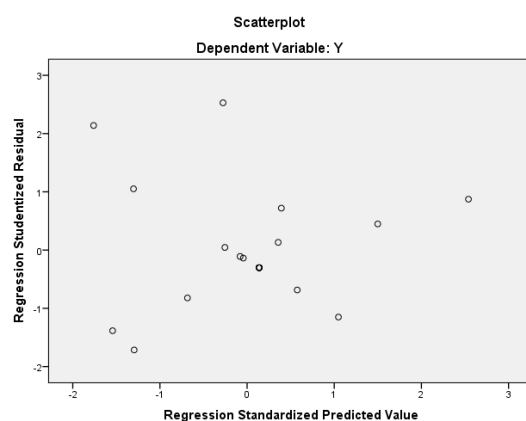
a. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan spss versi 2.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel tersebut memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance value yang lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan multikolinearitas antar variabel.

3. Uji Multikolinieritas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variabel dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk menganalisis uji ini dengan melihat grafik scatterplot.



Sumber : data olahan spss versi 2.0

Dari gambar diatas terlihat bahwa penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk suatu pola tertentu, yang tersebar di semua titik maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

iii. Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan, untuk memudahkan penelitian dapat dilihat dari tabel berikut ini yang memuat tentang tanggapan responden terhadap variabel pada penelitian ini. Untuk menghitung nilai regresi pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank syariah indonesia kcp teluk kuantan digunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y= kinerja karyawan

a= konstanta

b= koefisien regresi

X₁=reward

X₂= punishment

e= faktor lainnya

Tabel 4.25

Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,736	2,379		8,717	,000
	Reward	,298	,093	,611	3,210	,005
	punishment	-,308	,102	-,576	-3,025	,007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan Spss Versi.20

Dari tabel 4.25 diatas, dapat dirumuskan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank syariah indonesia kcp teluk kuantan sebagai berikut :

$$Y = 20,736 + 0,298X_1 + -0,308X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas terlihat bahwa koefisien regresi variabel bebas yaitu Reward dan Punishment mempunyai nilai yang apabila X meningkat maka variabel Y ikut meningkat juga. Dari kedua variabel tersebut dapat dilihat yang paling mendominasi atau lebih besar pengaruh positifnya terhadap kinerja karyawan adalah Reward (X₁) sebesar 0,298 (29,8%), selanjutnya punishment (X₂) sebesar -0,308 (30,8%), interpretasi persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. nilai B dalam Unstandardized Coefficients variabel reward menunjukkan angka sebesar 0,298 yang artinya jika variabel Reward ditingkatkan sebanyak 1% lebih baik dibandingkan sebelumnya maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. nilai B pada Unstandardized Coefficients variabel punishment menunjukkan angka sebesar -0,308 yang artinya jika variabel punishment ditambah 1 lebih lengkap dan komplit lagi dibandingkan sebelumnya maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara individual, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesis adalah sebagai berikut :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil Perhitungan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,736	2,379		8,717	,000
1 Reward	,298	,093	,611	3,210	,005
punishment	-,308	,102	-,576	-3,025	,007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data olahan spss versi.20

Maka dari tabel 4.26 diatas, dapat diambil kesimpulan

1. reward (X1) nilai $sig=0,005 < 0,05$ atau $t_{hitung} = 3,210 > 0,432(t_{tabel})$, maka diartikan dengan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah indonesia kcp teluk kuantan.

2. punishment (X2) nilai $sig=0,007$ atau $t_{hitung} = -3,025 > 0,432(t_{tabel})$, maka dapat diartikan bahwa secara parsial punishment berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah indonesia kcp teluk kuantan.

3. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian melalui uji F dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.27
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,746	2	19,873	7,078	,005 ^b
	Residual	50,539	18	2,808		

Total	90,286	20			
-------	--------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), punishment, reward

Sumber : Data Olahan Spss Versi.20

Dari tabel 4.27 diatas, dapat dilihat untuk nilai sig= 0,005<0,05 atau f hitung= 7,078>0,05(f tabel), maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan reward dan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.28

Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	,440	,378	1,67563

a. Predictors: (Constant), punishment, reward

Sumber : data olahan spss versi.20

Dari tabel 4.28 diatas diperoleh persentase pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sebesar 37,8%, sedangkan sisanya menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak di amati dan dimasukkan kedalam penelitian ini.

5. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang berjudul pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan yaitu Pelaksanaan reward dan punishment di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan dilaksanakan dengan beberapa prosedur dan tahapan yang dilakukan yaitu untuk reward dilakukan tahapan awal yaitu menentukan target yang perlu dicapai oleh karyawan, kemudian melakukan penilaian terhadap karyawan yang berhasil mencapai target yang ditentukan, dan menetapkan nama karyawan yang berhasil mendapatkan reward berdasarkan semua tahapan yang dilaksanakan, begitu juga dengan punishment terdapat beberapa langkah yang dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan punishment terhadap karyawan. Pelaksanaan reward di bank syariah kcp teluk kuantan dilakukan dengan penilaian yang sama baik itu berupa pencairan dana terbanyak, mendapatkan nasabah terbanyak, pembiayaan terbanyak, walaupun sebenarnya fungsi dan kewajiban setiap karyawan berbeda tetapi setiap karyawan memiliki hak untuk bisa ikut mendapatkan reward yang dilaksanakan, tidak ada penggolongan setiap penilaian yang dibedakan, karena reward yang diberikan tetap digabungkan antara bagian operasional dan bagian marketing.

Kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan dilaksanakan dan dilakukan sesuai dengan aturan di tetapkan oleh perusahaan, setiap karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang di miliki dan tanggung jawab yang dibutuhkan, menurut BOSM Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan megatakan kinerja karyawan telah berjalan dengan baik tetapi tidak ada peningkatan yang signifikan, tetapi kinerja karyawan sudah dilaksanakan dengan semestinya oleh setiap karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan keduanya sama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan, walaupun keduanya tidak berpengaruh positif tetapi keduanya mempunyai peran masing-masing dalam mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian akhir dinyatakan persentase pengaruh kedua variabel tersebut sebesar 37,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Koni agus, Dkk, 2021. Manajemen Sumber Daya Insani (Konsep-Konsep Dan Implementasi), Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Priyono, Marnis, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya : Zifatama Publisher.
- Tsauri, Sofyan, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jember : STAIN Jember Press.
- Adi Setya Rahardjo, Daniel, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia, Semarang : Yayasan Prima Agus Teknik.
- Supriadi, Adih, Dkk, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia : Tahta Media Group.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Murjanah,Siti, 2014. Manajemen Kompensasi, Surabaya : CV. Putra Media Nusantara.
- Ascarya, Diana Yumanita, 2005. Bank Syariah : Gambaran Umum, Jakarta : Pusat Pendidikan Studi Bank Kesentralan (PPSK).
- Indah Nikensari, Sri, 2012. Perbankan Syariah, Semarang : PT. PUSTAKA RIZKI PUTRA.
- Yumanita, Diana, 2005. Bank Syariah : Gambaran Umum, Jakarta : Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) BANK INDONESIA .
- Handoko, T. H, 2003. Pengantar Managemen,Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, Jhon M. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Tesis Galih Dwi Koncoro, universitas brawijaya.
- Irma Setyawati, 2018. Bank Umum Syariah Indonesia. Yogyakarta : Expert.
- Mahmudi, 2005. Managemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nurfitriani, 2022. Manajemen kinerja karyawan. Makassar: Cendekia Publisher.
- Nawawi, Hadari, 2005. Managemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: gajahmada university press.

- Dewi Nuzila Ramadanita Dkk, 2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Glenmore Agung Nusantara. Jurnal Ilmiah Indonesia. Volume 6, Nomor 1 Hal 175.
- Mora, Zulkarnen Dan Muhammad Rizqi Zati, Sova Musdalifa, 2019 . “ Reward Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Cabang Langsa”. Jurnal Samudra Ekonomika 3, No. 2: 95-96.
- Shafuwandi, Muhammad, 2019. “ Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bni Syariah Pekanbaru”. Skripsi, Universitas Riau Pekanbaru.
- Sartika, Lili, 2020. “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Siak Dian Permai Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan”. Skripsi, Universitas Riau.