



Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

Penulis  
Muhammad Ali Murtadho

**"PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PADA PT. BANK  
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) MUAMALAT  
HARKAT CABANG SUKARAJA"**



*Editor :*  
Dr. Nurul Hak, MA  
Rizky Hariyadi, M.Acc

**“PERANAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PADA PT. BANK  
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) MUAMALAT  
HARKAT CABANG SUKARAJA.”**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**OLEH :**

**MUHAMMAD ALI MURTADHO**

**NIM.1811140131**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI  
SUKARNO (UINFAS) BENGKULU 2022 M/ 1443**

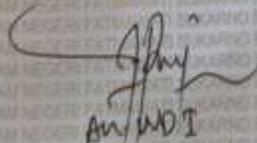
## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh mali murtaddho dengan judul "pengaruh reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja pada PT.Bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) muamalat harkat cabang sukaraja" Program studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu Skripsi disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang munaqosyah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.

Bengkulu, Februari 2023 M

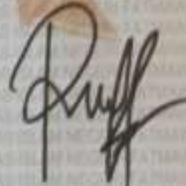
Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Nurul Hak, M.A

NIP. 196606161995031003



Rizky Hariyadi, M.Acc

NIP.198711262019031004



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “pengaruh reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja pada PT.Bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) muamalat harkat cabang sukaraja”, ditulis oleh M.Ali Murtadho, NIM 1811140131, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu (UINFAS) Bengkulu pada:

Hari : jum'at

Tanggal : 27 Januari 2023 M/19 Dzulhijjah1443 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Bengkulu, Februari 2023M

Rajab 1443 H

**Tim Sidang Munaqasyah**

**Ketua**

**Eka Sri Wahyuni,S.E.,MM**  
NIP. 197705092008012014

**Sekretaris**

**Herlina Yustati,MA,Ek**  
NIP. 198505222019032004

**Penguji I**

**Eka Sri Wahyuni,S.E.,MM**  
NIP. 197705092008012014

**Penguji II**

**Yunida Een Frianti,M.Si**  
NIP.198106122015032003

**Mengetahui  
Dekan**

**Dr. H. Supardi, M.Ag**  
NIP. 196504101993031007

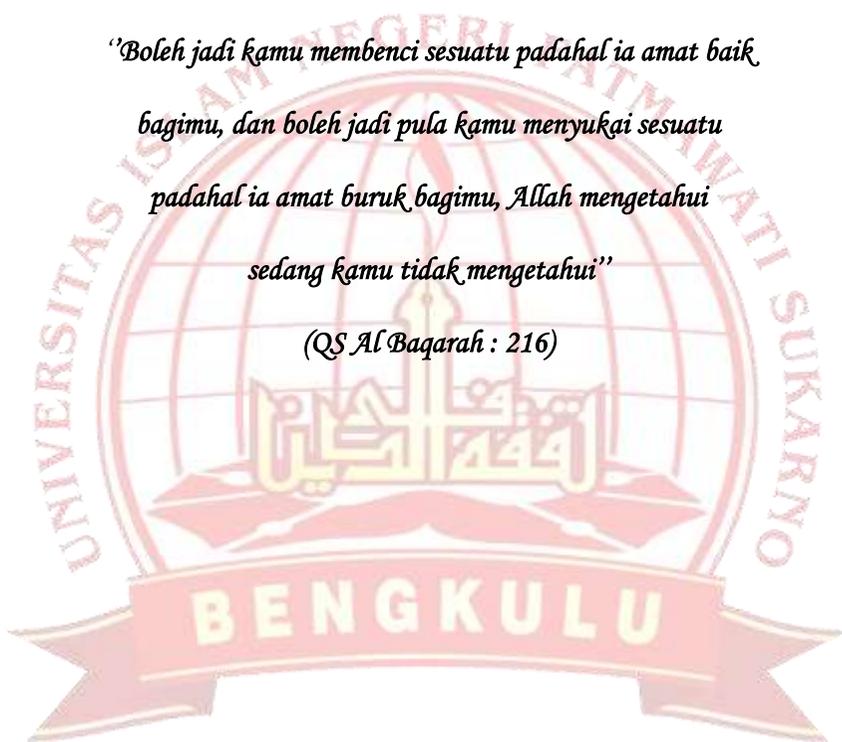
MOTTO

*“Barang siapa yang tidak mensyukuri yang sedikit, maka ia tidak akan mampu mensyukuri sesuatu yang banyak”*

*(H.R. Ahmad)*

*“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui”*

*(QS Al Baqarah : 216)*



## PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah ku hantarkan kepada-Mu ya Allah, saya persembahkan skripsi ini teruntuk yang kusayang dalam hatiku, terimakasih kepada :

1. Kedua Orang Tuaku ayahanda Bihiman dan ibunda Lilihasni yang telah memberikan kasih Sayangnya, perhatian, serta pengorbanan dengan doa dan ikhtiar demi tercapainya cita-citaku hingga aku bisa berada di tahap ini.
2. Kakakku Budiman Adi Saputra dan Reffi Hesdiantari. Terimakasih atas dukungan kalian. Kalian adalah panutan. Semoga kedepannya aku bisa membuat kalian bangga dengan diri ku. Sekali lagi terimakasih.
3. Terimakasih juga mie instan, kopikap serta rokok kretek yang selalu memberikan inspirasi ketika revisian.
4. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah (Pbs D) dan seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2018 yang selalu berbagi ilmu yang bermanfaat.
5. Dan ALMAMATERKU tercinta, UINFAS Bengkulu.

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : M. Ali Murtadho

NIM : 1811140131

Jurusan/Program Studi : Ekonomi Syariah/Perbankan Syariah

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul **"Pengaruh Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Pt.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja"**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINFAS Bengkulu, maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Prmbimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Februari 2023  
Yang Menyatakan,



NIM. 1811140119

## ABTRAK

### “PERANAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) MUAMALAT HARKAT CABANG SUKARAJA”

Oleh Muhammad Ali Murtadho, NIM. 1811140131

*Reward* dan *punishment* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* akan menjadikan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan demikian karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memicu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya, namun fakta dilapangan menunjukkan adanya kurang disiplin dalam bekerja, hal ini dapat menurunkan kinerja pada karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja ?, (2) apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja ?, (3) apakah *reward dan punishment* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja?.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Subek dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitudengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 32 responden. Teknis analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1, dan 2 menggunakan regresi berganda, sedangkan untuk menjawab rumusan masalah 3 menggunakan regresi berganda dan determinasi kefisien.

Berdasarkan hasil analisis data yag dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa: (1) secara parsial terdapat pengaruh

antara *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 77,2% , dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  3.512 > 1.699, dengan demikian H1 diterima H0 ditolak. (2) secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 82,5%., dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  4.720 < 1.699, dengan demikian H1 ditolak dan H0 diterima. (3) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* sebesar 89% , dengan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  84,575 > 3,333, dengan demikian Ha diterimadan H0 ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.

*Kata Kunci* : *Balas Jasa, Efek Jera, Hasil Kerja*



## **ABSTRACT**

### **"ROLE OF REWARD AND PUNISHMENT IN IMPROVING PERFORMANCE AT PT. SHARIA PEOPLE'S FINANCE BANK (BPRS) MUAMALAT HARKAT SUKARAJA BRANCH"**

**Oleh Muhammad Ali Murtadho, NIM. 1811140131**

Reward and punishment are very important in improving employee performance. Because through reward and punishment will make more qualified and responsible with the tasks given. Thus employees will increase their performance so that it can trigger employees to improve the quality of their work, but the facts in the field show a lack of discipline at work, this can reduce employee performance.

This study aims to find out (1) do rewards affect the performance of employees of the Muamalat Harkat Sharia People's Financing Bank (BPRS) Sukaraja Branch? 3) do the reward and punishment jointly affect the performance of the employees of the Muamalat Harkat Sharia People's Financing Bank (BPRS) Sukaraja Branch?

The method used in this study is a quantitative method. The data collection method in this study was distributing questionnaires. The subjects in this study used a saturated sample, namely by taking the entire population as a sample of 32 respondents. The data analysis technique used to answer the problem formulations 1 and 2 uses multiple regression, while to answer the problem formulation 3 uses multiple regression and coefficient determination.

Based on the results of the data analysis carried out by the researcher, it can be concluded that: (1) partially there is an influence between rewards on employee performance of 77.2%, from the results of  $t_{count} > t_{table}$  3,512 > 1,699, thus H1 is accepted H0 is rejected. (2) partially there is no significant effect between punishment on employee performance of 82.5%. From the results of  $t_{count} > t_{table}$  4,720 < 1,699, thus H1 is rejected and H0 is accepted. (3) simultaneously there is a significant influence

between reward and punishment of 89%, with the results  $F_{count} > F_{table}$   $84.575 > 3.333$ , thus  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. And it can be concluded that there is an influence of reward and punishment on the performance of employees of the Muamalat Harkat Sharia People's Financing Bank (BPRS) Sukaraja Branch.

*Keywords* : *Remuneration, Deterrent Effect, Work Results*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PERANAN REWARD DAN PUNISHMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) MUAMALAT HARKAT CABANG SUKARAJA”**. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) pada Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu. Dalam penyusunan ini peneliti mendapat bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT, kepada :

1. Prof. Dr. KH. Zulkarnain Dali, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno UINFAS Bengkulu yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dikampus hijau tercinta ini

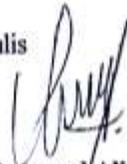
2. Dr.H. Supardi, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno UINFAS Bengkulu
3. Kajur Ekonomi Islam Ibu Yenti Sumarni,SE.,MM yang selalu memberikan semangat dan saran untuk saya.
4. Ketua Prodi Perbankan Syariah Ibu Debby Arisandi yang memberikan motivasi sehingga saya dapat sampai pada titik ini
5. Prof. Andang Sunarto, Ph.D selaku dosen pembimbing I yang selalu membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Rizky Hariyadi M.Acc selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran
7. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan doa untuk setiap langkah kesuksesan penulis
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno UINFAS Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan
9. Staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno UINFAS Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.

10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan sekripsi ini.

Dalam penulisan sekripsi ini penulis menyadari sepenuhnya akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karna itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, Februari 2023 M  
Rajab , 1444 H

Penulis



Muhammad Ali Murtadho  
NIM. 1811140131

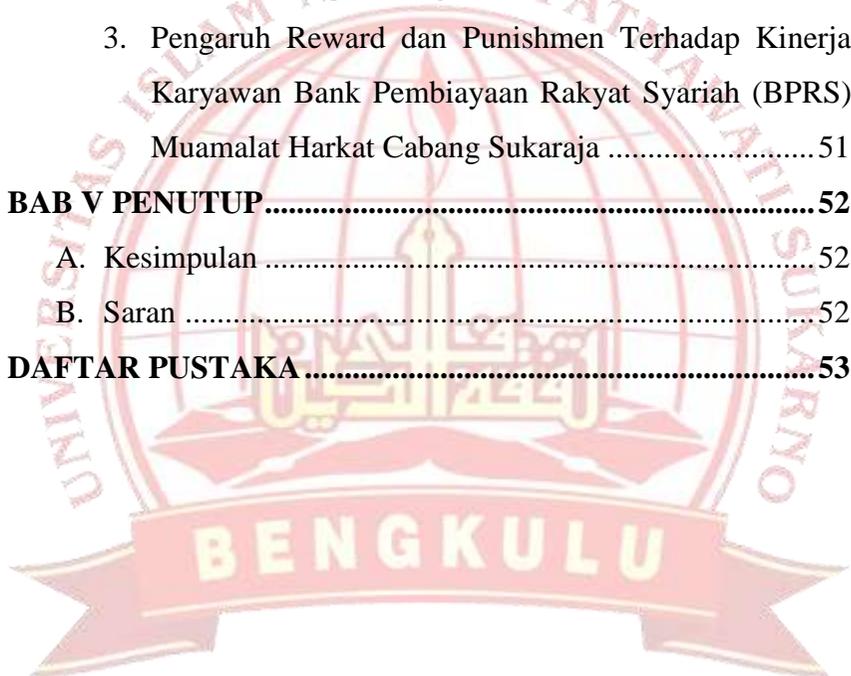


## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Kegunaan Penelitian .....	5
F. Penelitian Terdahulu.....	8
G. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Reward.....	11
1. Pengertian Reward .....	11
2. Fungsi Dan Tujuan Reward.....	14
B. Punishment .....	15
1. Pengertian Punishment .....	15
2. Jenis-Jenis Punishment.....	16
C. Kinerja Kerja .....	18
1. Pengertian Kinerja .....	18
2. Penilaian Kinerja Karyawan.....	19
D. Kerangka Berfikir.....	20
E. Hipotesis .....	20
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	22

B. Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	22
C. Populasi Dan Sampel .....	22
D. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data .....	23
E. Variabel Dan Definisi Operasional .....	25
F. Instrumen Penelitian.....	28
G. Teknik Analisis Data.....	29
1. Uji Instrumen.....	29
2. Uji Asumsi Klasik .....	29
3. Analisis Regresi.....	31
4. Koefisien Determinasi.....	32
5. Uji Hipotesis.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	35
B. Hasil Penelitian .....	42
1. Uji instrumen.....	42
a. Uji Validitas .....	42
b. Uji Reabilitas.....	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas .....	44
b. Uji Multikolinieritas.....	45
3. Analisis Regresi Berganda .....	46
4. Uji Hipotesis.....	47
a. Uji T .....	47
b. Uji F.....	48
c. Koefisien Determinan .....	48

C. Pembahasan.....	49
1. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.....	49
2. Pengaruh Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.....	50
3. Pengaruh Reward dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja .....	51
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>52</b>
A. Kesimpulan .....	52
B. Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>53</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	41
Tabel 3.2 Skala likert 008 .....	43
Tabel 4.1 Uji Validitas.....	61
Tabel 4.2 Uji Realibilitas Reward .....	62
Tabel 4.3 Uji Realibilitas Punishment.....	62
Tabel 4.4 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan .....	62
Tabel 4.5 Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Ganda X1, X2 terhadap Y.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berpikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS Muamalat Harkat.....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Form Pengajuan Judul

Lampiran 2. Halaman Pengesahan Seminar Proposal

Lampiran 3. Daftar Hadir Seminar Proposal

Lampiran 4. Catatan Perbaikan Seminar Proposal

Lampiran 5. Surat Penunjukkan Pembimbing

Lampiran 6. Lembar Bimbingan Skripsi

Lampiran 7. Surat Izin Penelitian

Lampiran 8. Pedoman Wawancara

Lampiran 9. Dokumentasi



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia bisnis di era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi untuk mengembangkan usahanya. Perusahaan harus mampu berusaha membangun dan meningkatkan produktivitasnya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia. Penggunaan sumber daya manusia yang baik dan terarah akan mendukung peningkatan kinerja perusahaan sehingga nantinya apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai

Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.<sup>1</sup> Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan,

---

<sup>1</sup>Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.6

Menurut Hani Hanoko dalam buku karya Sri Larasati mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan perusahaan.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peran penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan serta mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.<sup>3</sup> Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Adanya manajemen terhadap sumber daya manusia yang memadai, memungkinkan lahirnya kondisi SDM yang lebih baik. Dengan adanya manajemen tersebut, maka dapat terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan alat ukur perusahaan untuk mencapai tujuannya. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin menentukan keberhasilan perusahaan. Guna mendukung tercapainya tujuan secara efektif, perusahaan selalu berusaha untuk

---

<sup>2</sup> Sri Lestari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, n(Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 6.

<sup>3</sup>Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Sulita, 1995), 3

meningkatkan kinerja karyawan. Upaya perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi kerja.

Motivasi dapat dikatakan sebagai sebuah dorongan untuk seseorang melakukan sebab tindakan ditinjau dari beberapa definisi oleh para ahli. Salah satu upaya pemberian motif kerja terhadap karyawan yaitu dengan penerapan *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* dan *punishment* merupakan salah satu dorongan yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang dapat memberikan motivasi kerja untuk lebih produktif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga dari kinerja yang baik maka akan meningkatkan laba perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis

Menurut konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Reward* atau kompensasi adalah balas jasa yang dilakukan oleh perusahaan atas usaha jerih payah yang dilakukan oleh para karyawan dengan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan<sup>4</sup>. Adanya pemberian *reward* kepada karyawan menimbulkan kepuasan kerja karena karyawan merasa usaha dan prestasi yang telah diberikan kepada perusahaan telah dihargai. Pemberian *reward* bisa memotivasi, karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan kinerja

---

<sup>4</sup>Edy, *Manajemen*, 183

Selain memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi, perusahaan juga memberikan *punishment* (sanksi atau hukuman) kepada karyawan yang melakukan kesalahan. *Punishment* merupakan imbalan kepada karyawan yang telah bertindak tidak sesuai yang berlaku. *Punishment* yang diberikan harus bersifat pedagogies, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik<sup>5</sup> Sehingga pemberian *punishment* diharapkan dapat mencegah karyawan agar tidak melakukan kesalahan lagi. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal<sup>6</sup> Pelaksanaan *reward* dan *punishment* sangat penting bagi kinerja karyawan, apabila *reward* dan *punishment* berjalan bersama-sama dan saling mempengaruhi akan berdampak pada kinerja karyawan, yakni: kenaikan pangkat atau jabatan dan promosi.<sup>7</sup>

Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Pihak perusahaan tidak bisa memberikan *reward* atau *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak layak dan tidak adil akan

---

<sup>5</sup> Nudya Anburika, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Agroindustri Tepung Tapioka di PT Sorini Agro Asia Corporindo Tbk Poorogo, Jawa Timur), *Skripsi* (Universitas Brawijaya Malang, 2015), 2

<sup>6</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 131.

<sup>7</sup> Ambeg Paramarta, *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan*

menimbulkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif. Hal ini pada akhirnya akan menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan optimal. Upaya dalam membentuk organisasi yang baik diperlukan suatu wawasan dan evaluasi kerja yang dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan terhadap peraturan-peraturan yang telah disepakati dalam perusahaan. Pemberian *reward* dan *punishment* yang baik akan memberikan motivasi terhadap karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin pemilimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas sesuatu perilaku tertentu yang telah dilakukan<sup>8</sup> Jika *punishment* digunakan secara efektif maka dapat menekan perilaku dalam perusahaan, sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Nudya Anburika, Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Agroindustri Tepung Tapioka di PT Sorini Agro Asia Corporindo Tbk Poorogo, Jawa Timur), *Skripsi*, 2.

<sup>9</sup> Ivancevich, Konopaske dan Matteso, *Perilaku Manajemen dan Organisasi: Ahli Bahasa Gina Gama*, (Jakarta: Erlangga, 2007), 224.

Pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan yang berprestasi akan memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan kepuasan konsumen dan perusahaan secara khususnya. Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan sanksi atau *punishment* kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja. Karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Dengan pemberian sanksi atau *punishment* yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak mengulangi kesalahannya lagi<sup>10</sup>

Kompensasi atau *reward* yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi serta hasil kerja<sup>11</sup> *Punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu yang mana dapat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri<sup>12</sup>

Jika semakin tinggi *reward* yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan, karena dengan begitu secara otomatis karyawan semakin semangat dan dapat termotivasi dengan adanya *reward* yang diberikan serta akan

---

<sup>10</sup> Nur Saadah, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Komitmen Kerja Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Gunung Kidul, *Skripsi*, (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), 2

<sup>11</sup> Mangkunegara, *Manajemen*, 84.

<sup>12</sup> Ivancevich, Konopaske dan Matteson, *Perilaku*, 226

menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dengan begitu apa yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai. Sebaliknya jika *reward* rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah karena tidak ada yang memotivasi diri karyawan untuk bekerja dengan semangat

Sedangkan jika semakin tinggi *punishment* yang diberikan maka semakin menurun kinerja karyawan, karena dengan adanya sanksi yang berat karyawan akan semakin malas dan tidak bersemangat bekerja karena selalu takut jika melakukan kesalahan. Sebaliknya jika *punishment* rendah maka kinerja karyawan akan semakin rajin dan tidak bermalas-malasan karena merasa selama dia bekerja sesuai, dengan aturan yang ditentukan oleh perusahaan dan tidak mengekang karyawan. Dengan begitu *reward* dan *punishment* terbukti sangat mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Fakta yang terjadi di lapangan, setelah diberikan *reward* dalam bentuk pemberian gaji dua kali lipat dari gaji mereka, terdapat karyawan yang terlena dengan tugasnya sehingga mengakibatkan menurunnya kinerjanya, kemudian karyawan tersebut langsung ditegur oleh atasan mereka,<sup>13</sup> Dalam suatu perusahaan juga terdapat sanksi/hukuman jika seorang karyawan melanggar peraturan yang telah disepakati di awal, dengan adanya peraturan maka karyawan harus taat

---

<sup>13</sup> Saudara Habib, *Wawancara*, tanggal 2 September 2019.

terhadap peraturan tersebut. Ternyata dalam prakteknya masih saja ada karyawan yang melanggar *punishment* ini, seperti masih terdapat karyawan yang datang terlambat<sup>14</sup>

Beberapa peneliti juga pernah melakukan penelitian tentang pemberian *reward* dan *punishment* ini, hasil dari penelitian terdahulu sebagaimana dikemukakan terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun memiliki hasil yang berbeda atau tidak konsisten hasilnya, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini melibatkan dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *reward* dan *punishment*, karena dua faktor ini dianggap penting untuk dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan sumber daya manusia yang ada di PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) MUAMALAT HARKAT CABANG SUKARAJA tersebut di atas, penelitian mengenai peranan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dinilai penting untuk dilakukan. Hal ini diharapkan dengan adanya penelitian tersebut dapat memberikan saran dan informasi sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat Harkat Kantor Cabang Sukaraja. Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

---

<sup>14</sup> Saudari Ibu Yayuk, *Wawancara*, tanggal 27 Maret 2019

*Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Sukaraja

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah *reward* berperan terhadap kinerja karyawan PT.Bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) Muamalat harkat cabang sukaraja?
2. Apakah *reward* berperan terhadap kinerja karyawan PT.Bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) Muamalat harkat cabang sukaraja?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berperan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) Muamalat harkat cabang sukaraja

## **C. Batasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah. Dalam penelitian ini penulis hanya menitik beratkan pada Peranan Reward Dan Punishment PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui peranan *reward* secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.
2. Untuk mengetahui peranan *punishment* secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat dari perkuliahan berupa teori dan menerapkannya dilapangan mengenai pemberian *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja. Dan memberikan acuan bagi penelitian selanjutnya menjadi salah satu sumber acuan

bagi keperluan ilmiah dan bahan pertimbangan dalam menghadapi permasalahan yang sama.

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pemberian punishment dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja bagi:

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian, rujukan dan perbandingan sekaligus menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi dan perbankan.
- b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, khususnya jurusan perbankan syariah hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan awal bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian pemberian punishment dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi masyarakat, diharapkan melalui penulisan ini dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat bagaimana pemberian *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## F. Penelitian Terdahulu

Dalam studi literatur ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain

sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang dibuat oleh penulis. Beberapa penelitian ini sebelumnya yang memiliki korelasi dengan penelitian ini adalah setelah mengadakan pemeriksaan pencarian, saya menemukan ada skripsi yang telah menelitinya terlebih dahulu diantaranya yaitu:

1. Skripsi, Ariyanti (2017) Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, yang berjudul “*Penerapan Reward Dan Punishment Terhadap Pembentukan Akhlak Anak Di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Khairiyah Cempaka Kota Banjarbaru*”. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana penerapan reward dan punishment terhadap pembentukan akhlak anak di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Khairiyah Cempaka Kota Banjarbaru dan Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi diterapkannya reward dan punishment terhadap pembentukan akhlak anak di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Khairiyah Cempaka Kota Banjarbaru.<sup>15</sup>

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian

---

<sup>15</sup> Ariyanti , “*Penerapan Reward Dan Punishment Terhadap Pembentukan Akhlak Anak Di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Khairiyah Cempaka Kota Banjarbaru*”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2017). h. 10

deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun teknik pengolahan data yang digunakan adalah koleksi data, editing, interpretasi data, dan penyajian data. Sedangkan analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Hasan yaitu sama –sama untuk mengetahui bagaimana penerapan *reward* dan *punishment*. Namun perbedaan pada penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan dengan sampel merupakan siswa/siswi.

2. Skripsi, Nensi Permata Sari (2019), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan judul “ *Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Leasing Adira Finance Syariah)*”. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh reward, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di leasing Adira Finance Syariah. Pengumpulan data di lakukan dengan teknik data primer berupa SPSS dan data sekunder berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian reward memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

hasil uji R Square pada table 4.12 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,489 atau sama dengan 48,9 %. Hal ini menyatakan bahwa variabel *reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.<sup>16</sup>

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Nensi permata sari yaitu sama-sama untuk mengetahui reward dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Nensi menggunakan metode penelitian Kuantitatif.

3. Skripsi, Zakiyah Nurul Muzayyanah (2019), Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan judul “ *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Brisyariah Kantor Cabang Madiun*”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Subek dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitudengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 38 responden. Teknis analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2 menggunakan regresi sederhana, sedangkan untuk menjawab rumusan masalah 3 menggunakan regresi berganda dan determinasi

---

<sup>16</sup>Nensi Permata Sari, “*Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Leasing Adira Finance Syariah)*”, (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam , 2019). h. vii

kefisien. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa: (1) secara parsial terdapat pengaruh antara reward terhadap kinerja karyawan sebesar 40,5%, dari hasil thitung  $> t_{tabel} 4,127 > 2,030$ , dengan demikian H1 diterima H0 ditolak. (2) secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara punishment terhadap kinerja karyawan sebesar 10,3%, dari hasil thitung  $> t_{tabel} 2,201 > 2,030$ , dengan demikian H1 ditolak dan H0 diterima. (3) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara reward dan punishment sebesar 40,7%, dengan hasil Fhitung  $> F_{tabel} 12,016 > 2,87$ , dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun.<sup>17</sup> Perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Zakiyah Nurul Muzayyanah menggunakan metode penelitian Kuantitatif.

4. Jurnal, Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani (2018), Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa”. Permasalahan dalam jurnal ini

---

<sup>17</sup> Zakiyah Nurul Muzayyanah, ‘ ‘ *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Brisyariah Kantor Cabang Madiun*’, (Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis , 2019). h. vii

ialah Sejauhmana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa, Sejauhmana pengaruh *reward* terhadap motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa, Sejauhmana pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa, Sejauhmana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa, Sejauhmana pengaruh *punishment* terhadap motivasi pada CV. Media Kreasi Bangsa., Sejauhmana pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap motivasi karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian *explanatory research*, dengan metode analisis data (Statistik Deskriptif dan Statistik Inferensial). (Singarimbun dan Effendi, 2006), menjelaskan *explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas.

Persamaan dengan jurnal ini yaitu sama-sama untuk mengetahui *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan pada jurnal ini ialah pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan, sedangkan peneliti

lebih berfokus pada peranan *reward* dan *punishman* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Jurnal, Rizki Ayu Pramesti (2019), Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado dengan judul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading”. Dalam penelitian yang dilakukan pada Kentucky Fried Chicken Artha Gading Jakarta, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam peneliian ini yaitu seluruh karyawan KFC Artha Gading Jakarta yang berjumlah 32 responden. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan observasi dengan dinilai menggunakan skala likert, dan model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Persamaan dalam penelitian ini ialah sama sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner dan observasi sebagai alat pengumpulan data.

## **G. Sistematika penulisan**

Sistematika penulisan dalam perencanaan penelitian ini, untuk mempermudah pemahaman isi laporan penelitian dari awal sampai akhir, maka sistematika penulisannya penulis uraikan sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**, terdiri dari latar belakang masalah, batasan dan ruang lingkup masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian, penelitian dahulu dan sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**, terdiri dari landasan teori yang membahas kinerja karyawan, reward, punishment dalam dunia perbankan syariah. Studi penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian yang diteliti oleh peneliti. Selain itu, kerangka berfikir dan hipotesis dijelaskan juga dalam bab ini.

**BAB III METODE PENELITIAN**, pada bab ini membahas tentang jenis penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, tehnik pengumpulan data dan analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**, pada bab ini membahas tentang hasil pengujian deskripsi dan hasil pengujian hipotesis serta pembahasan tentang hasil penelitian yang terkait.

**BAB V PENUTUP**, pada bab ini akan memaparkan tentang kesimpulan dan saran yang telah dijelaskan oleh peneliti.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Reward**

###### **a. Pengertian Reward**

*Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik, Penghargaan dalam suatu organisasi itu penting karena organisasi memang menghargai mereka yang sudah berupaya mengubah cara kerjanya.<sup>18</sup>

Penghargaan juga akan memicu orang-orang untuk melakukan yang terbaik. Sebaiknya penghargaan bukan untuk mereka yang paling ahli di dalam bidangnya, melainkan berikan target dan berikan penghargaan kepada mereka yang melampaui target yang ada. Penghargaan juga berfungsi untuk memperlihatkan

---

<sup>18</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004) h. 514

bahwa seorang atasan menghargai kinerja mereka yang sesuai dengan aturan yang berlaku, misalnya penghargaan hanya akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau memberikan beberapa tindakan yang bermanfaat bagi perusahaan.

Suatu perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk imbal balik yang di berikan atas kinerja yang di berikan oleh karyawan. Imbalan yang diberikan oleh perusahaan merupakan hak dari setiap karyawan dalam perusahaan yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan member imbalan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan perusahaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan tunjangan. Penghargaan juga berfungsi untuk memperlihatkan bahwa seorang atasan menghargai kinerja mereka yang sesuai dengan aturan yang berlaku, misalnya penghargaan hanya akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau memberikan beberapa tindakan yang bermanfaat bagi perusahaan.

Metode penerapan reward di suatu perusahaan dapat dilakukan dengan cara pemberian tambahan gaji kepada karyawan sesuai dengan ketentuan pekerjaan, pemberian jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan bagi karyawan, pemberian pendidikan secara gratis untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, promosi kenaikan jabatan, wisata akhir tahun secara gratis dan tunjangan-tunjangan lainnya yang dijanjikan oleh perusahaan.<sup>19</sup>

Suatu perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk imbal balik yang di berikan atas kinerja yang di berikan oleh karyawan. Imbalan yang diberikan oleh perusahaan merupakan hak dari setiap karyawan dalam perusahaan yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan member imbalan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi.

Penghargaan perusahaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan tunjangan, Reward manajemen ialah mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka didalam suatu

---

<sup>19</sup>Surya Darma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h.297

organisasi. Hal itu meliputi *financial reward* dan *non financial Reward*. *System reward* yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, *skill*, dan kompetensi mereka terhadap organisasi. *System Reward* meliputi *financial Reward* yaitu yang berupa gaji tetap dan komponen gaji lain serta benefit, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran dan *non financial* yang berupa penghargaan, pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan (*marketing*) yang berprestasi diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja.

Karyawan (*marketing*) yang semakin produktif secara otomatis dapat meningkatkan pendapatan atau laba perusahaan. Dengan adanya penerapan *reward* di sebuah perusahaan sebagai motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sesuai dengan indikator-indikator yang berlaku di perusahaan tersebut. Metode penerapan *reward* di suatu perusahaan dapat dilakukan dengan cara pemberian tambahan gaji kepada karyawan sesuai dengan ketentuan pekerjaan, pemberian jaminan sosial,

seperti asuransi kesehatan bagi karyawan, pemberian pendidikan secara gratis untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, promosi kenaikan jabatan, wisata akhir tahun secara gratis dan tunjangan-tunjangan lainnya yang dijanjikan oleh perusahaan, *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu :<sup>20</sup>

a. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

b. Penghargaan finansial :

1) Gaji dan Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran

---

<sup>20</sup> Ivancevich, et al. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, alih bahasa Gina Gania, (Jakarta: Erlangga, 2006), h. 228

bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

- 2) Struktur Pembayaran Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, klarifikasi jabatan di perusahaan
- 3) Metode Bayaran Individu Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.
- 4) Kontrol pembayaran Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah :
  - a. mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya.
  - b. Mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap.
  - c. Meluruskan perubahan-perubahan standar pembayaran upah.

Sistem reward meliputi *financial reward* yaitu yang berupa gaji tetap dan komponen gaji lain serta benefit, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran dan non financial reward yang berupa penghargaan, pemberian wewenang, juga kesempatan untuk

berkembang, serta peningkatan kemampuan berupa pelatihan dan pengembangan sekolah kembali

#### **b. Fungsi dan Tujuan *Reward***

Ada 3 fungsi penting dari reward yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Mempekuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat universal.

Adapun tujuan *reward* seperti yang dikemukakan oleh Taylor dalam manullang, menyatakan tujuan reward adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencega dibandingkan dengan tindakan-tindakan reward yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah

menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

## 2. Punishment

### a. Pengertian *Punishment*

Pengertian Punishment Hukuman (*Punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang-orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antara individu maupun antara organisasi.

Sanksi atau *punishment* segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata

hukuman diartikan sebagai “*Siksa yang dikenakan kepada orang yang melanggar Undang-undang.*”<sup>21</sup>

Pada prinsipnya sanksi (*punishment*) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku seseorang dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan satu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu. Maka secara umum sanksi adalah tindakan berupa siksaan yang dikenakan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa sanksi adalah satu konsekuensi yang tidak menyenangkan (siksa) terhadap suatu respons perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi yang berikutnya.

Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan : waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak

---

<sup>21</sup>Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989),  
h. 315.

bersifat pribadi). Untuk mengembangkan suatu program yang menggunakan hukum secara efektif.

#### **b. Jenis-Jenis *Punishment***

Secara garis besar punishment dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

##### 1) *Punishment Preventif*

*Punishment preventif* adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan mterjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dalam arti lain, *punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan dapat dihindarkan. *Punishment preventif* dapat berupa tata tertib, anjuran atau perintah, larangan, paksaan, dan disiplin.<sup>22</sup>

##### 2) *Punishment Represif*

*Punishment Represif* adalah punishment yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau

---

<sup>22</sup>Indrakusuma Amir, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2000), h. 142

kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Hal-hal termasuk yang dalam *punishment represif* adalah pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman.

Sehubungan dengan *punishment* di jatuhkan kepada pegawai, maka tujuan yang ingin dicapai adalah agar pegawai yang melanggar peraturan merasa jera dan tidak mengulangi hal yang sama. Tujuan pemberian *punishment* ada dua macam yaitu tujuan dalam jangka pendek dan tujuan dalam jangka panjang. Tujuan dalam jangka pendek adalah untuk menghentikan tingkah laku yang dianggap salah, sedangkan tujuan dalam jangka panjang adalah untuk mengajar dan mendorong pegawai agar dapat menghentikan sendiri tingkah lakunya yang salah.

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>23</sup>

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wirawan menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitatif (seberapa banyak) Ukuran Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitatif (seberapa baik) Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.
- c. Ketetapan waktu kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Berdasarkan kedua definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud kinerja adalah ukuran

---

<sup>23</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Pustaka Pelajar, 2005), h .67

kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam memegang setiap pekerjaan sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dalam satu periode. Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil atau dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohani.

#### **b. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung mengurangi potensi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja diharapkan dapat bertambah baik sesuai dengan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Empat alasan mengapa harus dilakukan penilaian kerja para karyawan, yaitu:<sup>24</sup>

1. Sebagai alat memotivasi karyawan yang berorientasi prestasi.
2. Sebagai dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji), kompensasi, intensif, hadiah pelayanan, liburan dan promosi.
3. Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunan pangkat, pemecatan).

---

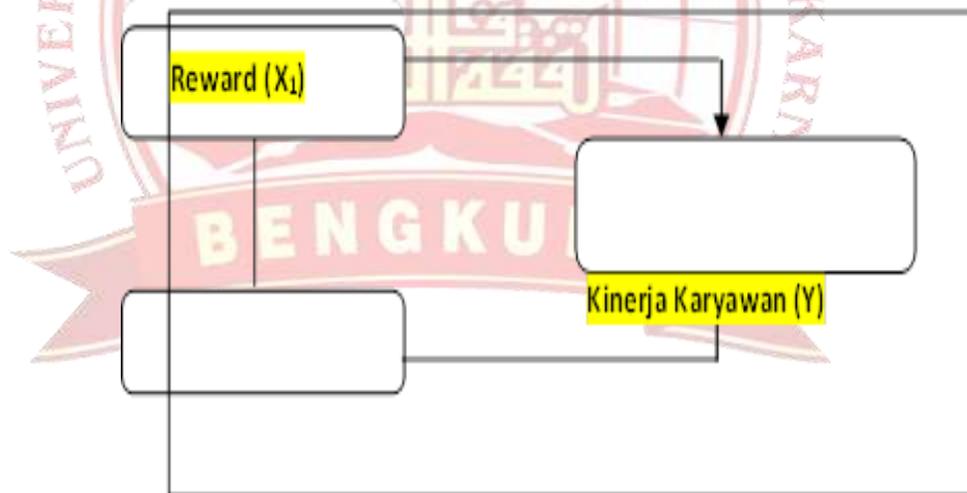
<sup>24</sup>Susyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama* (Yogyakarta: BPFE, 1999), h.222

4. Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan.

Agar penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara maksimal maka diperlukan pengumpulan data, yaitu salah satunya dengan menggunakan observasi. Untuk melakukan suatu penilaian kinerja diberikan penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang *representative*.

### B. Kerangka Berfikir

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

Berdasarkan gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki hubungan ataupun pengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Cabang Sukaraja.

### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih harus diuji kebenarannya melalui sampel yang diuji dalam penelitian.<sup>25</sup> Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_0$  = Tidak ada pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan BPRS Cabang Sukaraja
2.  $H_1$  = Ada pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan BPRS Cabang Sukaraja.
3.  $H_0$  = Tidak ada pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan BPRS Cabang Sukaraja.
4.  $H_1$  = Ada pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan BPRS Cabang Sukaraja
5.  $H_0$  = Tidak ada pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Cabang Sukaraja
6.  $H_1$  = Ada pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan BPRS Cabang Sukaraja.

---

<sup>25</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2017), 12.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Cabang Sukaraja, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada metode ini teknik penentuan sampel dilakukan secara *random* menggunakan instrumen penelitian. Pengambilan sampel secara acak adalah salah satu metode pemilihan ukuran sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel, sehingga metode ini sering disebut dengan metode terbaik.<sup>26</sup> Sampel kemudian diuji dengan menggunakan metode statistik dengan mengedepankan teori probabilitas. Teori probabilitas adalah teori peluang yakni cabang matematika yang bersangkutan dengan peluang, analisis fenomena acak.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel penelitian sebagai berikut :

$X_1 = \textit{Reward}$

$X_2 = \textit{Punishment}$

$Y = \textit{Kinerja Karyawan}$

---

<sup>26</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 185.

## B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Cabang Sukaraja. Adapun alasan penulis memilih lokasi penelitian ini yaitu karena peneliti mudah memperoleh data penelitian baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Penelitian ini akan direncanakan selama 1 bulan.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan di bank muamalat cabang sukaraja

### 2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam meneliti sampel pada penelitian yang akan digunakan adalah teknik *Non Probability Sampling* Dengan metode *Convenience Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan saja, anggota populasi yang ditemui peneliti, dan bersedia menjadi responden untuk dijadikan sampel, atau peneliti memilih orang terdekat saja.<sup>27</sup> Teknik ini dipilih karena dipandang sebagai teknik yang paling tepat karena sampel yang diambil adalah para karyawan bank Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

---

<sup>27</sup> Syofian Siregar, Statistik Parametrik untuk ..., h. 60

$$n = \frac{47}{1 + 47(0,01)}$$

$$n = \frac{47}{1 + 0,47}$$

$$n = \frac{47}{1,47}$$

$n = 31,9727$  dibulatkan  
menjadi 32 orang.

Keterangan :

N = Besaran sampel

N = Besaran populasi

Ne = Persen kelonggaran ketidaktelitian

#### **D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Sumber Data**

Sumber data dalam memecahkan suatu masalah yang akan diteliti, diperlukan adanya data data yang menunjang dan akurat. Data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu:

###### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari informan atau objek penelitian. Informan ditentukan sesuai dengan masalah penelitian. Informan dalam penelitian ini berasal alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu.

###### **b. Data Sekunder**

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder

merupakan data yang diperoleh dari sumber lain, biasanya didapatkan dari berbagai jenis publikasi untuk mendukung data primer. Data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dari sumber pustaka seperti buku, dokumen-dokumen pihak terkait, maupun sumber dari media lain yang dapat menunjang kelengkapan data penelitian agar penelitian ini dapat berjalan akurat dan sesuai dengan kenyataannya.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

### **a. Angket**

Kusioner atau yang biasa disebut dengan angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Tujuan dilakukan penyebaran angket atau kusioner tersebut adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, dan memperoleh informasi mengenai suatu masalah secara serentak pada penelitian ini penulis membuat angket dalam bentuk pertanyaan, masing-masing pertanyaan diberikan beberapa jawaban, masing-masing bobot pertanyaan di berikan bobot  $A = 3$ ,  $B = 2$ ,  $C = 1$ . Angket ini diberikan pada karyawan bank muamalat harkat cabang sukaraja.

## b. Observasi

Metode observasi adalah pemilihan, perubahan, pencatatan, dan pengkodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenan dengan organisme itu sesuai tujuan-tujuan empiris.<sup>28</sup> Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi langsung pada objek penelitian yaitu di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja. Dalam hal ini penulis memperhatikan karyawan yang mendapatkan Reward (hadiah/bonus) dan Punishment (hukuman) pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja

## c. Wawancara

Metode wawancara adalah suatu percakapan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan di arahkan dalam suatu masalah. Dalam hal ini wawancara akan dilakukan dengan karyawan dan pimpinan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja. Wawancara dilakukan berkisar bagaimana penerapan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan serta kendala yang dihadapi.

---

<sup>28</sup> M. Iqbal Hasan, *pokok-pokok materi metode penelitian dan Aplikasinya*, (Ghalia Indonesia: jakarta, 2002). h.86

#### d. Dokumentasi

Dokumentasi dapat digunakan sebagai pengumpulan data apabila informasi yang dikumpulkan bersumber seperti buku, jurnal, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan sebagainya. Dokumentasi yang didapatkan di bank muamalat adalah meliputi arsip, dokumentasi resmi dan sejenisnya yang diharapkan dapat mendukung analisis penelitian.

Dalam hal ini peneliti mendapatkan data dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat di Sukaraja.

### E. Variabel dan definisi operasional

#### 1. Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau objek yang memiliki variasi tertentu yang, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Macam-macam variabel dapat dibedakan menjadi:

- a. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau biasa disebut dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) yang digunakan untuk diteliti adalah Kinerja Karyawan.
- b. Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau biasa disebut dengan variabel bebas.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini, variabel independen (X) yang akan

diteliti yaitu:

X1 : Pemberian *Reward*

X2 : Pemberian *Punishment*<sup>29</sup>

## 2. Definisi Operasional

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Independen : <i>reward</i> (X1)	<i>Reward</i> adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kesejahteraan</li><li>• Pengembangan karir</li><li>• Pengembangan psikologis dan sosial</li><li>• Kedisiplinan</li></ul>	Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS) dari responden.

<sup>29</sup> Andhita Dessy Wulandari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2017),

<p>Independen : <i>Punishment</i> (X2)</p>	<p><i>Punishment</i> merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hukuman ringan</li> <li>• Hukuman sedang</li> <li>• Hukuman berat</li> <li>• Hukuman <i>preventif</i></li> <li>• Hukuman <i>represif</i></li> </ul>	<p>Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS) dari responden.</p>
--	---	--	---

Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Efektivitas</li> <li>• Kemandirian</li> </ul>	Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS) dari responden.
---	--	--	--

## F. Instrumen Penelitian

Agar penelitian ini berhasil guna menggunakan metode yang valid dan dengan segala keterbatasan yang ada pada penelitian ini maka, teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

### a. Kusioner Tertutup

Angket atau kuisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pengalaman dan keyakinan pribadi responden. Kuisioner dalam penelitian ini adalah kuisioner tertutup dan skala yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan skala *likert*, dengan skala *likert* ini peneliti ingin mengetahui pendapat dan persepsi Alumni Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* atau skala *ordinal*. Dalam penelitian ini alternatif yang disediakan adalah sebagai berikut

**Tabel 3.2 Skala Likert**

No.	Kategori	Simbol	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-ragu	RR	3
4.	Tidak setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Nadia annisa

#### **b. Dokumentasi**

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu dengan pengumpulan data dalam hal ini dengan melihat dan

mengamati data-data yang berkaitan dengan kegiatan lapangan penelitian.<sup>30</sup>

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Hasil perhitungan (pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05%. Apabila dalam perhitungan di dapat  $r_{xy} > r$  tabel maka instrumen tersebut valid dimana r tabel ditentukan dari jumlah sampel (N) dan jumlah variabel (k) sehingga diperoleh df (*degree of freedom*) dengan rumus  $df = N - k$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diujicobakan terlebih dahulu. Teknik untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu alat ukur yaitu dengan teknik ulangan dengan cara memberikan angket yang sama sebanyak dua kali kepada sejumlah subyek yang sama pada waktu yang berbeda, kondisi pengukuran dijaga

---

<sup>30</sup> Nadia annisa, Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Untuk Kuliah Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, skripsi 2018, h.38

agar relatif sama. Sama halnya dengan uji validitas, uji reliabilitas menggunakan bantuan komputer. Hasilnya dapat dilihat pada *output* tabel *Reliability Statistic* nilai *Cronbach alpha*. Untuk mengetahui instrumen reliabel atau tidak dengan cara mengkonsultasikan *r alpha cronbach* dengan 0,6. Apabila hasil perhitungan koefisien korelasi atau *r alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel.<sup>31</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi

---

<sup>31</sup>Ghazali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h.53

normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan. Selain dengan *normal probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman :

(a) Nilai Sig. Atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

(b) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji *Multikolinearitas* dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai *Tolerance* adalah  $\geq 0,10$  dan untuk nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $\leq$

10,00 maka data tidak mengalami *multikolinearitas*, dan sebaliknya.

### 3. Analisis Regresi

#### b. Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat model regresi, tujuannya untuk menentukan hubungan perubahan variabel yang satu terhadap variabel lainnya. Regresi menunjukkan sifat hubungan sebab akibat, variabel yang satu sebagai penyebab sedangkan variabel yang lain sebagai akibat.

##### (a) Persamaan Regresi

Pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen. Maka, persamaan regresi untuk dua predictor adalah:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$$

Dimana:

Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

$\alpha$  : *Constanta*

$\beta$  : koefisien regresi pada variabel X

X<sub>1</sub> : Variabel independen (*Reward*)

X<sub>2</sub> : Variabel independen (*Punishment*)

#### 4. Koefisien Dertiminasi

Uji koefisien determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.<sup>19</sup> Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dilihat dari nilai *R square* padatablel *model summary*.<sup>32</sup>

#### 5. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji melalui sebuah penelitian. Secara statistika hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Terdapat dua uji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

##### a. Uji t (Parsial)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengujian dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak;

---

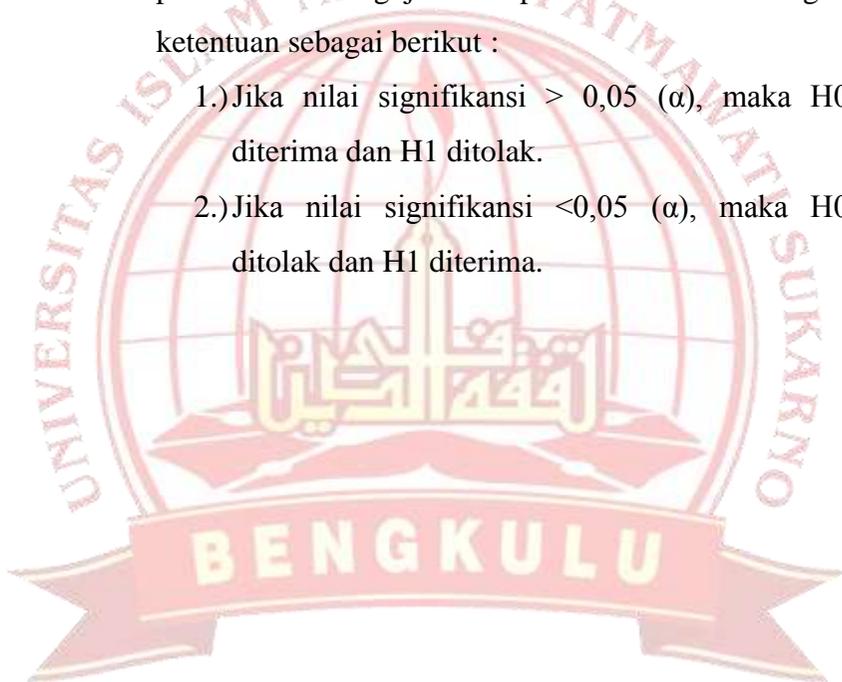
<sup>32</sup> Boedijoewono, *Pengantar*, 238.

2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05 (\alpha)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

c. Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam penelitian. Pengujian dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1.) Jika nilai signifikansi  $> 0,05 (\alpha)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- 2.) Jika nilai signifikansi  $< 0,05 (\alpha)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **a. Sejarah PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Sukaraja**

Pendirian PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Bengkulu dimulai sejak tahun 1994, dimana tahun tersebut merupakan tahap awal pendirian Bank Syariah secara nasional. Beberapa BPRS telah berdiri di Pulau Jawa dan Bank Muamalat Indonesia sebagai Bank Umum Syariah pertama yang sudah beroperasi tahun 1992.

Bank Muamalat Harkat didirikan oleh Drs. H. A Razie Jachya, modal dasar Bank Muamalat Harkat pada saat pendirian tahun 1993 ditetapkan sebesar Rp. 3 Milyar dengan jumlah pemegang saham lebih dari 10 orang. Proses pendirian Bank Muamalat Harkat cukup lama dengan beberapa kali perubahan akte RI bernomor: No. C2-7152 HT.01.01 tahun 1995, tanggal 8 Juni 1995 Berita Negara RI No.6831, tanggal 15 Agustus 1995 pertama No.11 tanggal 15 November 1995 dengan Notaris Zulkifli Wildan, SH dan akte kedua dengan No. 41 tanggal 13 Maret 2009. Selain akte pendirian akte juga dikuatkan dengan keputusan Menteri Hukum dan HAM dan keputusan kedua No. AHU-

54624. AH. 01. 02 tahn 2009 tanggal 11 November 2009. Setelah ada izin pendirian setahun kemudian barulah keluar Nomor Izin Prinsip S-171/MK.17/1994. Dan dua tahun kemudian Izin operasi dengan Nomor. Kep.007/AN.17/1996 tanggal 8 Januari 1996. Namun baru dapat beroperasi pada tanggal 22 Januari 1996. Setelah seluruh perlengkapan dinyatakan lengkap pada tanggal 3 Februari Bank Muamalat diresmikan oleh wakil Gubernur Bengkulu.

PT. BPRS Muamalat Harkat Bengkulu sejak tahun 2000 terus memperoleh laba dan mendapat predikat sehat dari Bank Indonesia Bengkulu. Tidak hanya itu perkembangan PT. BPRS Muamalat Harkat Bengkulu diikuti dengan mendirikan kantor kas di beberapa tempat yang strategis dalam mengembangkan ekonomi dengan prinsip Syariah antara lain kantor kas Pagar Dewa dan paymen point Masjid Raya Baitul Izzah di kota Bengkulu, kantor Cabang Ketahun Desa Giri Kencana Kabupaten Bengkulu Utara dan kantor Cabang Manna Kabupaten Bengkulu Selatan serta pihak bank tetap akan mengembangkan ekspansi pembiayaan di wilayah lain sebagai wujud dalam mengembangkan sisitem ekonomi Islam.

Memperhatikan perkembangan PT. BPRS Muamalat Harkat Bengkulu yang demikian pesat dan dengan adanya

otonomi daerah, perbankan syariah turut serta dalam melakukan upaya pemberdayaan daerah, hal ini dilakukan dengan cara menghimpun dana dari daerah. Selain itu simpanan nasabah aman dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), serta Bank terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). PT. BPRS Muamalat Harkat Bengkulu melakukan pemetaan terhadap daerah-daerah yang potensial. Kecamatan Sukaraja merupakan salah satu daerah yang menjamin pilihan PT. BPRS Muamalat Harkat Bengkulu dalam menunjang pembangunan ekonomi umat Islam, serta masyarakat yang beragama non muslim, terutama upaya peningkatan peranan usaha kecil.

**b. Gambaran Umum PT. BPRS Muamalat Harkat**

1. Nama :  
PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Muamalat Harkat Bengkulu.
2. Alamat:
  - a. Kantor Pusat  
Jl. Raya Bengkulu Seluma Km. 32 Kec. Sukaraja  
Kab. Seluma Bengkulu 38557. Telpon: 0736  
7311330, Fax: 0736-7311407.
  - b. Kantor Cabang Ketahun  
Jl. Kemuning RT 01, Desa Giri Kencana, Kecamatan  
Ketahun, Kabupaten Bengkulu Utara, Telpon: 0737-  
7524096.

c. Kantor Cabang Manna

Jl. Jendral Sudirman No. 39 RT.02 Kab. Bengkulu Selatan, Telpon: 0739-21007.

d. Kantor Kas Masjid Raya

Jl. Asahan No. 1 (Komplek Masjid Raya Baitul Izzah) Padang Harapan Bengkulu 38225. Telpon: 0736-343862.

e. Tanggal Operasional : 22 Januari 1996

f. No Akta Pendirian :

1. Pertama : No. 11 tanggal 15 November 1993  
Notaris Zulkifli Wildan, SH.

2. Terakhir: No. 41 tanggal 13 Maret 2009 Notaris  
Dian Rismawati, SH.

g. Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI:

1. Pertama: No. C2-7152 HT.01.01. Th. 95 tanggal 8  
Juni 1995 Berita Negara No. 65 Tambahan Berita  
Negara RI No. 6831, tanggal 15 Agustus 1995.

2. Terakhir: Nomor: AHU-54624.AH.01.02. Tahun  
2009 Tanggal 11 November 2009.

h. No. Izin Prinsip: S-1711/MK.17/1994.

i. No. Izin Operasional: Kep. 007/km. 17/1996 tanggal  
8 Januari 1996.

**d. Visi dan Misi**

- Bank Muamalat Harkat mempunyai Visi :

“ Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Terbaik Di Provinsi Bengkulu.”<sup>56</sup>

- Bank Muamalat Harkat mempunyai Misi:

1. Turut berperan dalam menunjang pembangunan ekonomi umat Islam, terutama upaya peningkatan peranan usaha kecil.
2. “... Agar harta itu jangan hanya beredar di lingkungan orang kaya saja diantara kamu” (Al-Hasyr:7)
3. Memberikan kontribusi yang positif kepada umat Islam di Bengkulu.
4. Memberikan keuntungan yang wajar kepada para pemegang saham.
5. Mengusahakan pertumbuhan perusahaan yang diperoleh.

**e. Kepengurusan**

Pengurus PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja Bengkulu terdiri dari Cendikiawan, Ulama dan Bankir sehingga diharapkan dapat memberikan rasa aman dan menumbuhkan kepercayaan nasabah, karena dikelola secara operasional.

**Gambar 3.1**  
**Struktur Kepengurusan PT. BPRS Muamalat Harkat**  
**Sukaraja Bengkulu**

*Sumber: Brosur PT.BPRS Muamalat Harkat 2017*

1. Dewan Komisaris

Komisaris Utama : Drs. H. A. Razie Jachya

Komisaris : H. Zulkarnain Hazairin, SH

: DRS. H. Musiar Danis, MSc

2. Dewan Pengawas Syariah

Ketua : H. M. Djufri, M.Si

Anggota : Drs. H. Iskandar Ramis, SIP, M.Si

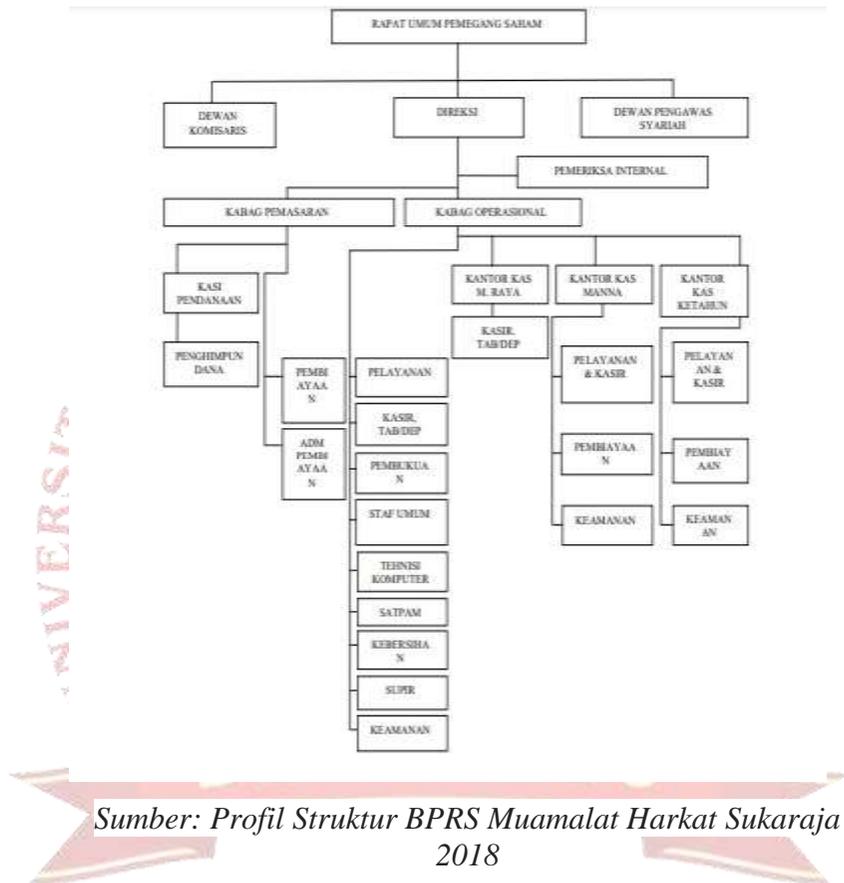
3. Direksi

Direktur Utama : Dharma Setiawan, SE, ME. Sy

Direktur : Deri Haspriyanti, A.Md



**Gambar 3.2**  
**STRUKTUR ORGANISASI**  
**BPRS MUAMALAT HARKAT**



*Sumber: Profil Struktur BPRS Muamalat Harkat Sukaraja  
2018*

**f. Produk-produk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.**

**1. Produk Penghimpunan Dana**

Produk penghimpunan Dana merupakan simpanan dana masyarakat yang aman dan sesuai syariah. Diperuntukkan bagi Perorangan maupun Badan Hukum. Selain diberikan Bagi Hasil/bonus yang kompetitif, simpanan ini juga di dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sehingga Nasabah akan merasa aman, nyaman dan tenang menyimpan uangnya di Bank Muamalat Harkat.<sup>33</sup>

**1) Tabungan Muamalat Umum**

Tabungan Muamalat Umum merupakan Tabungan yang diperuntukkan untuk masyarakat umum, baik perorangan maupun lembaga, yang pengambilannya dapat dilakukan setiap hari (jam kerja). Dengan setoran awal hanya Rp.100.000,- nasabah sudah bisa mendapatkan bagi hasil setiap bulan. Tabungan ini dikenakan biaya administrasi perbulan yang sangat ringan. Pada tabungan ini Nasabah tidak perlu khawatir tabungannya akan berkurang, karena bagi hasil yang diterima nasabah setiap bulannya akan dapat menutupi biaya administrasi perbulannya,

---

<sup>33</sup> Brosur PT.BPRS Muamalat Harkat 2017

jika saldo yang ada dalam tabungannya miniman Rp.500.000

2) Tabungan Siswa Muamalat

Tabungan Siswa Muamalat merupakan Tabungan yang diperuntukkan bagi pelajar dari tingkat TK sampai SLTA. Tabungan ini tidak dikenakan biaya administrasi perbulan, tapi nasabah bisa mendapatkan bagi hasil setiap bulan.<sup>34</sup>

3) Tabungan Haji dan Qurban

Tabungan yang diperuntukkan bagi masyarakat yang mempunyai niat untuk Ibadah Haji atau Ibadah Qurban.<sup>35</sup>

4) Deposito

mudharabah merupakan Simpanan Berjangka dengan sistem bagi hasil yang diperuntikkan bagi perorangan atau badan hukum. Bank akan mengelola setiap rupiah Deposito nasabah secara syariah, sehingga keuntungan yang didapatkan oleh nasabah akan maksimal. Jangka waktu Deposito dapat dipilih antar 1,3,6,12 dan 24 bulan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan disepakati bersama. Bagi hasil ditentukan dengan Porsi Nisbah Bagi

---

<sup>34</sup> Brosur PT.BPRS Muamalat Harkat 2017

<sup>35</sup> Brosur PT.BPRS Muamalat Harkat 2017

Hasil yang disepakati antara nasabah (shahibul maal) dengan bank (mudharib) dan memungkinkan nasabah untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar dibandingkan dengan suku bunga Deposito pada Bank Umum. Dan yang pasti nasabah tidak perlu khawatir uangnya akan hilang karena dana di Bank Muamalat Harkat di jamin oleh LPS (Lembaga Penjamin Simpanan)

## 2. Produk Pembiayaan

Bank Muamalat Harkat juga menyediakan layanan pembiayaan untuk modal kerja, investasi dan konsumtif yang dikelola secara syariah sehingga lebih mudah, fleksibel dan lebih menentramkan karena terbebas dari penetapan beban bunga.

### 1) Pembiayaan Murabahah

Pembiayaan Murabahah adalah pembiayaan dengan prinsip jual beli, yaitu pembiayaan yang diperuntukkan untuk pembelian barang atau aset berwujud. Pembayaran dilakukan secara angsuran sesuai kesepakatan bersama. Pembiayaan ini cocok untuk nasabah yang membutuhkan tambahan aset namun kekurangan dana untuk membelinya secara tunai.

### 2) Pembiayaan Musyarakah

Pembiayaan Musyarakah merupakan pembiayaan dengan prinsip bagi hasil. Pembiayaan ini cocok untuk nasabah yang telah memiliki usaha dana bermaksud mengembangkan namun masih kekurangan dana. Bank Muamalat Harkat juga melayani beberapa jasa, yaitu:

- Transfer ke semua Bank Tujuan
- Pembayaran Rekening Listrik
- Pembayaran Rek. Telpon
- Pembayaran Air PDAM
- Pembayaran Speedy Instan
- Pembayaran TV berlangganan
- Pembayaran angsuran Kredit Motor
- Dan lain-lain

## **B. Hasil Pengujian**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat keaslian setiap item pernyataan dalam mengukur variabel. Dalam suatu instrumen dikatakan valid jika butir-butir pertanyaan atau pernyataan pada suatu instrumen mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut. Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan pearson correlation,

dimana dikatakan valid jika nilai signifikan  $< 0,05$ . Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel-tabel berikut:

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>Syarat Sig &lt; 0,05</b>	<b>Signifikansi &lt; 0,05</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Reward</i> (X1)	Pernyataan X1.1	Sig < 0,05	0,001	Valid
	Pernyataan X1.2	Sig < 0,05	0,023	Valid
	Pernyataan X1.3	Sig < 0,05	0,000	Valid
	Pernyataan X1.4	Sig < 0,05	0,005	Valid
	Pernyataan X1.5	Sig < 0,05	0,000	Valid
<i>Punishment</i> (X2)	Pernyataan X2.1	Sig < 0,05	0,000	Valid
	Pernyataan X2.2	Sig < 0,05	0,000	Valid
	Pernyataan X2.3	Sig < 0,05	0,000	Valid
	Pernyataan X2.4	Sig < 0,05	0,000	Valid
	Pernyataan X2.5	Sig < 0,05	0,000	Valid
<i>Kinerja Karyawan</i> (Y)	Pernyataan X2.1	Sig < 0,05	0,000	Valid
	Pernyataan X2.2	Sig < 0,05	0,000	Valid
	Pernyataan X2.3	Sig < 0,05	0,000	Valid
	Pernyataan X2.4	Sig < 0,05	0,000	Valid
	Pernyataan X2.5	Sig < 0,05	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variable menghasilkan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 bahwa data tersebut dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan reliabel atau benar jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, dengan asumsi nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil uji *Cronbach Alpha* pada penelitian ini :

**Tabel 4.2**

### **Hasil Uji Reliabilitas Reward**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.742	5

**Tabel 4.3**

### **Hasil Uji Reliabilitas Punishmen**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	5

**Tabel 4.4**

### **Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	5

Berdasarkan tabel 4.2 sampai tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk ke-3 variabel penelitian yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Akan tetapi, seluruh variabel penelitian yang diteliti memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliabel*.

Jadi untuk data setiap variabel yang diuji semuanya valid dan reliabel dengan menggunakan perhitungan SPSS.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentif atau belum sehingga kesimpulan dalam penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan *One Sample Komogrov-Smirnov Test* dengan menggunakan program *SPSS 25*.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas**

### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06884315
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.065

Negative	-0.072
Test Statistic	.072
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Artinya, *error/residual* berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat data nilai beta, standar error dan VIF. Hasil ujinya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.345	6.864		.779	.445		
x1	.532	.151	.424	3.512	.002	.361	2.768
x2	.665	.141	.569	4.720	.000	.361	2.768

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Nilai Beta

- a. Nilai beta untuk reward =  $0,532 < 1$  (tidak terjadi multikolinieritas).
- b. Nilai beta untuk punishment =  $0,665 < 1$  (tidak terjadi multikolinieritas).

2) Nilai Standar Error

- a. Nilai standar error untuk reward =  $0,151 < 1$  (tidak terjadi multikolinieritas).
- b. Nilai standar error untuk punishment =  $0,141 < 1$  (tidak terjadi multikolinieritas).

3) Nilai VIF

- a. Nilai VIF untuk reward =  $2,768 < 10$  (tidak terjadi multikolinieritas).
- b. Nilai VIF untuk punishment =  $2,768 < 10$  (tidak terjadi multikolinieritas).

Dengan demikian, data atau model regresi memenuhi asumsi multikolinieritas.

### 3. Analisis Regresi berganda

Pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi berganda, dimana analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.

Berdasarkan dari analisa dengan program SPSS versi 25.0 maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Analisis Regresi Ganda X1, X2 terhadap Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.345	6.864		.779	.445		
x1	.532	.151	.424	3.512	.002	.361	2.768
x2	.665	.141	.569	4.720	.000	.361	2.768

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data SPSS Diolah, 2022.

Dari tabel diatas, dapat dirumuskan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja sebagai berikut:

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

$$Y = 5,345 + 0,532 X_1 - 0,665 X_2 + e$$

Penjelasan persamaan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 5,345 artinya jika *reward* dan *punishment* nilainya 0, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 5,345.
- b) Koefisien regresi variabel sebesar 0,532 artinya jika *reward* mengalami kenaikan satu satuan, maka

kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,532. Begitu pula sebaliknya jika *reward* mengalami penurunan satu satuan maka akan berakibat pada berkurangnya kinerja karyawan sebesar 0,532.

- c) Koefisien regresi variabel sebesar 0,665 artinya jika *punishment* mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,665. Begitu pula sebaliknya jika *punishment* mengalami penurunan satu satuan maka akan berakibat pada berkurangnya kinerja karyawan sebesar 0,665.

#### **4. Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen baik secara individu maupun simultan dilakukan uji sebagai berikut:

##### **a. Uji T (Parsial)**

Uji parsial digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam penelitian dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.345	6.864		.779	.445
x1	.532	.151	.424	3.512	.002
x2	.665	.141	.569	4.720	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data SPSS Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, diperoleh kesimpulan bahwa:

1) Nilai signifikansi variabel *reward* sebesar 0,002 < 0,05 dan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 3.512 > 1.699 sehingga, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Nilai signifikansi variabel *punishment* sebesar 0,000 ≤ 0,05 dan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 4.720 > 1.699 sehingga, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen secara

bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F yang diperoleh berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1186.081	2	593.040	84.575	.000 <sup>b</sup>
	Residual	147.253	21	7.012		
	Total	1333.333	23			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

*Sumber: Data SPSS Diolah, 2022.*

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel yaitu  $84,575 > 3,333$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, *reward* dan *punishment* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.

#### 4. Koefisien Determinan

Uji koefisien determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini dilakukan uji koefisien determinasi secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian koefisien determinasi untuk variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank

Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	.890	.879	2.64802

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data SPSS diolah, 2022.

Berdasarkan tabel model summary diperoleh nilai R sebesar 0,943. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.

Berdasarkan tabel model Summary diperoleh nilai *R square* ( $R^2$ ) = 0,890 = 89%. Artinya, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja sebesar 89% sedangkan sebesar 11% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

Berdasarkan tabel model summary diperoleh nilai *Adjusted R Square* adalah 0,865. Hal ini berarti 87,9% variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variasi bebas yaitu *reward* dan

*punishment*. Sedangkan 12,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

### C. Pembahasan

Setelah melakukan beberapa proses pengujian maka diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan masalah dan dapat diuji hipotesis penelitian yang telah dibuat sebelumnya sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.

Dari hasil uji regresi linier berganda diperoleh variabel reward berkoefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa reward memberikan kesan positif terhadap kinerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun. Hal ini juga menjelaskan bahwa semakin baik reward yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja para karyawan di Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun.

Dan berikut hipotesisnya:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh reward terhadap kinerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun.

$H_1$  = Ada pengaruh reward terhadap kinerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun.

Kriteria penerimaan hipotesis:

a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan pengujian, diperoleh nilai signifikansi variabel reward  $0,002 < 0,05$  dan diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,512 > 1.699$  sehingga,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah KC Madiun.

## **2. Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.**

Dari hasil uji regresi linier berganda diperoleh variabel punishment berkoefisien negatif. Hal ini menunjukkan bahwa punishment memberikan kesan negatif terhadap kinerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun. Hal ini juga menjelaskan bahwa semakin buruk punishment yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah pula kinerja para karyawan di Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun.

Dan berikut hipotesisnya:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun.

H1 = Ada pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun.

Kriteria penerimaan hipotesis:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Berdasarkan pengujian, diperoleh nilai signifikansi variabel punishment sebesar  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai t hitung  $< t$  tabel yaitu  $4,720 > 1,699$  sehingga, H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel punishment berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun.

### **3. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun**

Keterkaitan kedua faktor reward dan punishment memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank

BRISyariah Kantor Cabang Madiun. Dan berikut hipotesisnya:

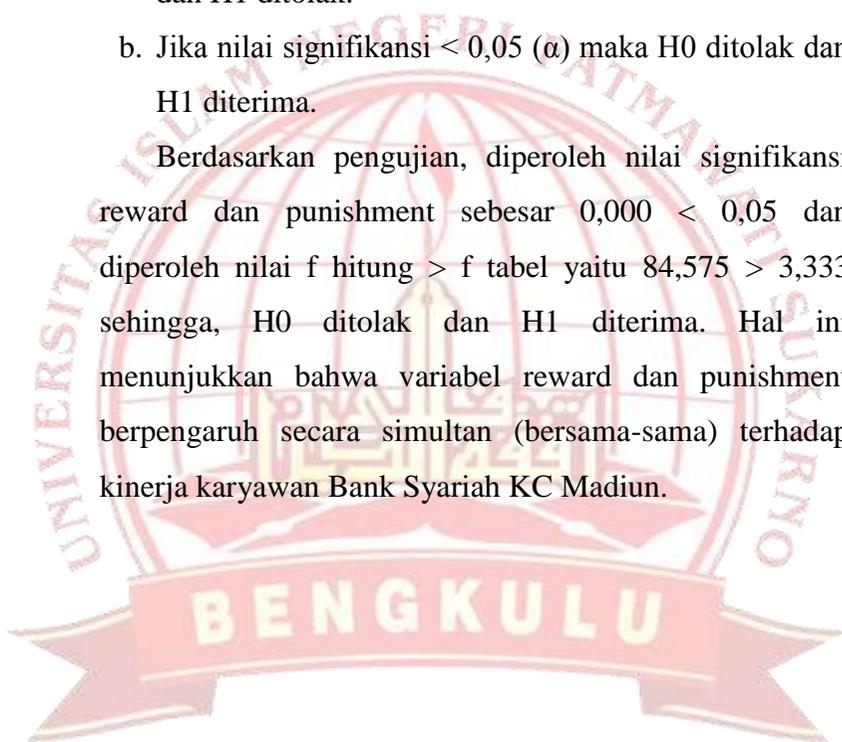
H0 = Tidak ada pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun.

H1 = Ada pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun.

Kriteria penerimaan hipotesis:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Berdasarkan pengujian, diperoleh nilai signifikansi reward dan punishment sebesar  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai f hitung  $> f$  tabel yaitu  $84,575 > 3,333$  sehingga, H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah KC Madiun.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data pembahasan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Penggunaan *reward* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa pengaruhnya kuat yakni sebesar 77,2%.
2. *Punishment* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa pengaruhnya kuat yakni sebesar 82,5%.
3. *Reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa keduanya berpengaruh kuat sebesar 89%.

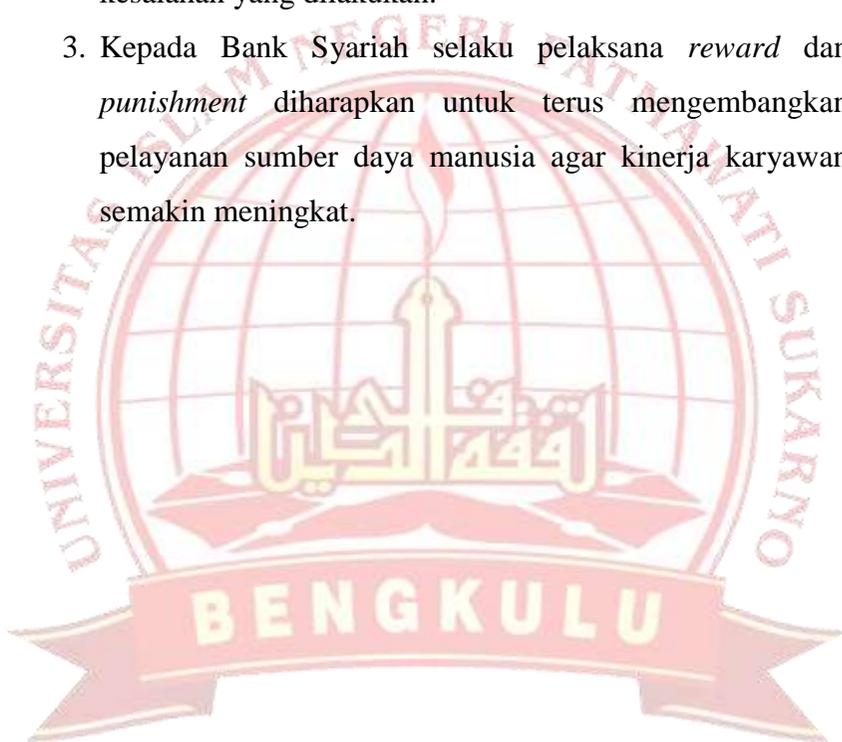
#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan tersebut, maka saran-saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Kepada para karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya untuk lebih rajin dan giat dalam melakukan hal

yang positif mengingat pengaruh *reward* cukup tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. *Punishment* tidak memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan. Untuk itu, bagi seluruh karyawan diharapkan untuk menaati peraturan yang ada untuk meminimalisir kesalahan yang dilakukan.
3. Kepada Bank Syariah selaku pelaksana *reward* dan *punishment* diharapkan untuk terus mengembangkan pelayanan sumber daya manusia agar kinerja karyawan semakin meningkat.



## DAFTAR PUSAKA

- Mansyur, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit Juwana”, *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol.3, No.2 : 49 - 64. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, (2013).
- Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010).
- Nensi Permata Sari, “*Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Leasing Adira Finance Syariah)*’”, (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam , 2019).
- Dewie Tri Wijayanti, “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)”, *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 2, 104-117, (2016).
- M. Iqbal Hasan, “*Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian Dan Aplikasinya*”, (Ghalia Indonesia: jakarta, 2002).
- Henry Simamora, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Yogyakarta : STIE YKPN, 2004).
- Ivancevich, et al. “*Perilaku Manajemen dan Organisasi*”, alih bahasa Gina Gania, (Jakarta: Erlangga, 2006).

Susyadi Prawirosentono, “*Kebijakan Kinerja Karyawan*”, Edisi Pertama (Yogyakarta: BPFE , 1999).



**L**

**A**

**M**

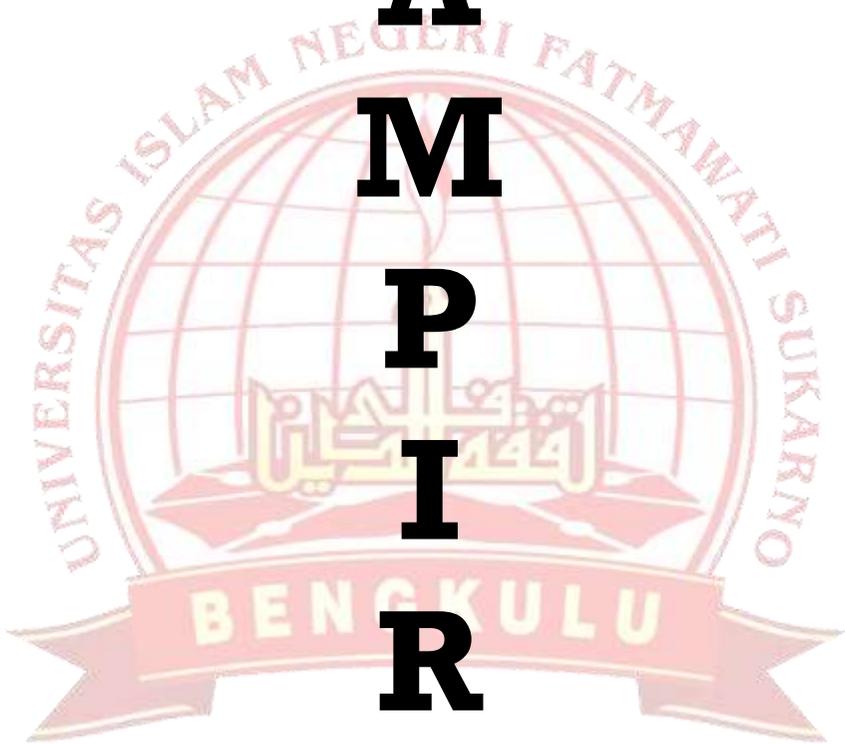
**P**

**I**

**R**

**A**

**N**







Kinerja Karyawan					
P1	P2	P3	P4	P5	Total
2	2	2	1	2	9
2	3	2	3	3	13
2	2	4	2	2	12
3	3	3	2	2	13
3	4	4	3	3	17
3	3	3	2	2	13
2	2	3	2	2	11
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	2	14
2	2	2	2	2	10
3	3	4	3	3	16
2	2	3	2	2	11
2	4	4	3	2	15
3	4	4	3	3	17
3	3	3	2	2	13
2	2	3	2	2	11
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	2	14
3	3	3	2	2	13
3	3	4	3	3	16
2	2	3	2	2	11
2	4	4	3	2	15
3	4	4	3	3	17
3	3	3	2	2	13
2	3	2	3	3	13
2	2	4	2	2	12
3	3	3	2	2	13
3	4	4	3	3	17
3	3	3	2	2	13

Reward (X1)					
P1	P2	P3	P4	P5	Total
4	5	5	3	5	22
2	5	2	4	4	17
2	2	5	3	4	16
1	2	5	4	4	16
1	1	3	4	4	13
1	2	1	3	3	10
2	4	2	4	5	17
4	1	3	4	4	16
2	4	2	3	3	14
4	3	3	4	4	18
4	2	4	4	4	18
3	2	2	3	3	13
4	2	3	4	4	17
3	1	5	3	3	15
2	2	4	4	3	15
4	2	3	4	4	17
4	1	3	4	4	16
4	2	4	4	4	18
4	4	3	4	4	19
2	2	2	3	3	12
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
2	2	3	4	4	15
2	2	3	3	3	13
1	1	1	2	2	7
2	2	3	4	4	15
2	2	2	4	3	13
5	5	3	4	4	21
2	2	2	3	3	12

32. →

Punishment (X2)					
P1	P2	P3	P4	P5	Total
5	5	5	4	5	24
5	4	5	4	4	22
2	5	3	4	4	18
2	4	2	4	3	15
1	4	1	3	3	12
2	4	2	4	3	15
4	5	3	4	5	21
1	4	1	4	3	13
4	5	4	4	4	21
3	4	3	3	3	16
2	5	2	4	4	17
2	4	2	3	3	14
2	4	3	3	3	15
1	3	1	2	2	9
2	5	3	4	4	18
2	4	2	4	3	15
1	4	1	3	3	12
2	4	2	4	3	15
4	5	3	4	5	21
2	4	2	3	3	14
5	4	5	5	5	24
5	4	5	4	4	22
2	5	3	4	4	18
2	4	3	3	3	15
1	3	1	2	2	9
2	5	3	4	4	18
2	4	2	4	3	15
5	5	3	4	4	21
2	5	2	3	3	15



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu  
Telepon: (0736) 51171-51172-53879 Fax: (0736) 51172-51171-51172

**DAFTAR NILAI**

Nama : Muhammad Ali Murtadho  
NIM : 1811140131  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah

I. Nilai yang diperoleh dalam bimbingan skripsi	Nilai
1. Sistematika	
2. Isi	81
3. Cara penyajian	
4. Usaha selama bimbingan	
<b>Jumlah</b>	
II. Nilai yang diperoleh dalam ujian skripsi	
1. Sistematika	
2. Isi termasuk konsep, aktualisasi dan jalan pikiran	/
3. Bahasa	
4. Cara penyajian	
5. Kemampuan yang memportahaskan	
III. Nilai Skripsi (Penilaian)	
1. Pembimbing I	/
2. Pembimbing II	
3. Penguji I	
4. Penguji II	
<b>Jumlah</b>	

Bengkulu,

Pembimbing II

Riky Hariyadi, M.Acc  
NIP. 198711262019031004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu  
Telepon: (0736) 51171-51172-53029 Fax: (0736) 51172-51171-51172

**DAFTAR NILAI**

Nama : Muhamad Ali Murtadho  
NIM : 1811130131  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah

I. Nilai yang diperoleh dalam bimbingan skripsi	NILAI
1. Sistematika	
2. Isi	80
3. Cara penyajian	
4. Usaha selama bimbingan	
Jumlah	
II. Nilai yang diperoleh dalam ujian skripsi	
1. Sistematika	
2. Isi termasuk konsep, aktualisasi dan jalan pikiran	
3. Bahasa	
4. Cara penyajian	X
5. Kemampuan yang mempertabahkan	
III. Nilai Skripsi (Penilaian)	
1. Pembimbing I	
2. Pembimbing II	
3. Penguji I	
4. Penguji II	
Jumlah	

Bengkulu, .....  
Pembimbing I

Dr. Nurul Hak, M.A  
NIP. 196606161995031003



LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. Ali murtadho Program Studi : Perbankan Syariah  
NIM : 1811140131 Pembimbing II : Rizky Hariyadi M.Acc  
Judul Skripsi : Pengaruh *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan di pt bank pembiayaan rakyat syariah(bprs) muamalat harkat cabang sukaraja

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1	30/3/2022 Jumat	Bab 2	Perbaiki hipotesis & tulisan	
2	7/10/2022 Jumat	Bab 3	Perbaiki penulisan lanjut paragraf	
3	17/11/2022 Kamis	Bab 4	Pahami uji t & uji F. bawa laptop	
4	25/11/2022 Jumat	Bab 4	Perbaiki data, bawa exhibit lanjut	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Raden Patah Pager Dewa Kota Bengkulu 39213  
Telp: (0736) 51171, 51172, 51276. Fax: (0736) 51171  
Website: www.uinibengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul : *(Pengaruh Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.)*

yang disusun oleh:

Nama : Muhammad Ali Murthado  
NIM : 1811140131  
Prodi : Perbankan Syariah

Tetapi diperbaiki sesuai saran dan arahan pembimbing. Selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat untuk diajukan untuk ujian penelitian.

Bengkulu,      Juli 2022 M  
Syawal 1443 H

Pembimbing I

Dr. Nurul Hah, M. A.  
NIP. 196606161995031002

Pembimbing II

Rizky Hariyadi, M.Acc  
NIP.198711262019031004

Mengetahui,  
Ka. Prodi Perbankan Syariah

Dr. H. Arisandi, MBA  
NIP. 198609192019032012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu  
Telepon: (0736) 51276, 51171 Fax: (0736) 51172

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa: Mali murtadho Program Studi: Perbankan Syariah  
NIM: 1811140131 Pembimbing I: Dr. Nurul Hak, M. A.  
Judul Skripsi: pengaruh reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja pada PT bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) muamalat harkat cabang sukarakja

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1		Bab I	acc. lanjutkan	x
2		Bab II	acc. lanjutkan	x
3		Bab III	acc. lanjutkan	x
4		Bab IV	acc. lanjutkan	x
5		Bab V	acc.	x

Mengetahui  
Ketua Jurusan

Yenni Sumarai, SE, MM  
NIP. 147964162007012020

Bengkulu  
Pembimbing I

Dr. Nurul Hak, M. A.  
NIP. 196606161995631002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172-Faksimila (0736) 51171-51172  
Website: [www.uin-fatmawati.ac.id](http://www.uin-fatmawati.ac.id)

### SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0675/Un.23/F.IV/PP.00.9/06/2022

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen

1. NAMA : Dr Nurul Hali, M. A.  
NIP : 196606161995031002  
Tugas : Pembimbing I
2. NAMA : Rizky Hariyadi, M.Acc  
NIP : 198711262019031004  
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini:

- NAMA : Muhammad Ali Murthedo  
NIM : 1811140131  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Peranan reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja pada PT.Bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) muamalat harkat cabang sukraja  
Keterangan : Skripsi

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu  
Pada Tanggal : 10 Juni 2022  
Dekan,

- Tekanan:  
1. Wakil Rektor I  
2. Dosen yang bersangkutan  
3. Mahasiswa yang bersangkutan  
4. Arsp

## BALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi Berjudul "Petanan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Pt.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja" Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Ali martadho  
NIM : 1811140131  
Prodi : Perbankan Syariah

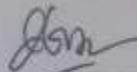
Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno ( UIN FAS)

Hari : Senin  
Tanggal : 18 April 2022 M/ 1443 H

Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminar. Oleh karena sudah dapat diusulikan kepada jurusan untuk ditunjuk Tim pembimbing Skripsi.

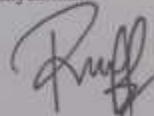
Bengkulu, 03 JUNI 2022 M  
Rabiul Awal 1443 H

Mengetahui  
Koordinator Prodi PBS



Debby Arisandi, MBA  
NIP. 198609192019032012

Penyeminar



Rizky Harivadi, M.Acc  
NIP. 198711262019031004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38111  
Telepon (0736) 81276-51171-51172-53079 Faksimil (0736) 81171-51172  
Website : www.iainbengkulu.ac.id

### DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : 18 April 2022  
Nama Mahasiswa : M.ah: murtafio  
NIM : 1811140131  
Jurusan/Prodi : Perbankan syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Peranan reward dan punishment dalam meningkatkan kinerja pada PT.bank pembiayaan rakyat syariah(bprs) markasat harkat cabang sukartaja		 R. Rizky Haryadi, M. Acc

Mengetahui,  
a.n. Dekan  
Wakil Dekan I.

**Dr. Nurul Huk, M.A**  
NIP. 196606161995031003

Catatan:  
Mohon Berken ini dikembalikan kepada Pengelola  
Fotokopi dan Cap / Stempel Rangkap



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172-Faksimil (0736) 51171-51172  
Website: www.uinbengkulu.ac.id

FORM 1 PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR SKRIPSI

Nama Mahasiswa

Nama : Muhammad Ali Muradho

NIM : 1811140131

Prodi : Perbankan Syariah

Sesman : 7 ( TUJUH )

Judul Yang Diajukan :

1. Judul 1\* : Peranan Reward Dan punishment Dalam Meningkatkan kinerja pada PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) MUAMALAT CABANG SUKARAJA

Pengetahuan

Validasi Judul oleh Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan

Pengelola Perpustakaan

Rizki Sidiq, M.A

2. Konsultasi dan Persetujuan dengan Dosen Pembimbing Rancangan Tugas Akhir

Catatan

Lengkap

Dosen Pembimbing Rancangan Tugas Akhir

Rizki Haryadi 1/3/22

Judul Yang Diajukan

Menyetujui Desain Penyempurnaan:

Bengkulu

Mengesahkan

Ketua Eksekutif Manajemen

Suhadi Sunardi, M.M

Mahasiswa

M. Ali Muradho



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**

Jalan Raderi Fatih Pagar Dewa Kota Bengkulu 36211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172 - Faksimil (0736) 51171-51172  
Website: [www.uinfatmawatisukarno.ac.id](http://www.uinfatmawatisukarno.ac.id)

**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIARISME**

Nomor: 213/SKLP-FEBI/02/01/2023.

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : MUHAMMAD ALI MURTADHO  
NIM : 1811140131  
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH  
Jenis Tugas Akhir : SKRIPSI  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PADA PT. BANK  
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) MUAMALAT  
HARKAT CABANG SUKARAJA.

Dinyatakan lulus uji cek plagiasi menggunakan tumitin dengan hasil **28%**. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 18 Januari 2023  
Ketua TIM / Wakil Dekan I

Romi Adetib Setiawan, MA., Ph.D  
NIP. 198312172014031001

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja ?, (2) apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja ?, (3) apakah *reward dan punishment* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja?.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner. Subjek dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitudengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 32 responden. Teknis analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1, dan 2 menggunakan regresi berganda, sedangkan untuk menjawab rumusan masalah 3 menggunakan regresi berganda dan determinasi kefisien.

Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *reward dan punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Muamalat Harkat Cabang Sukaraja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO  
BENGKULU