

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
SUKOWATI SRAGEN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Meperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Program Strata Satu (S-1)



Oleh:

Rizki Nur Lailatul Jannah

NIM: 402180084

Pembimbing:

Dr. Hj Ely Masykuroh, S.E., MSI.

NIP: 197202111999032003

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2022

ABSTRAK

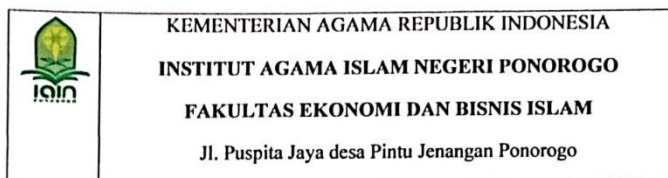
Jannah, Rizki Nur Lailatul. “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen”. Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing, Dr. Hj Ely Masykuroh, S.E., MSI.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Hasil Kerja, *Reward*, *Punishment*, Loyalitas

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perkembangan dunia bisnis yang meningkat membuat tingginya persaingan dalam dunia bisnis. Persaingan ini mengharuskan sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas faktor yang mempengaruhi yaitu sumber daya manusia. Salah satu cara yang bisa yaitu menerapkan prinsip *reward* dan *punishment*. Namun faktanya setelah diberikan *reward* masih terdapat karyawan yang lalai dalam tugasnya, begitu juga terdapat karyawan yang melanggar aturan seperti datang terlambat padahal sudah diberikan *punishment*. Selain *reward* dan *punishment* faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas karyawan. Namun faktanya loyalitas karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen sudah baik, tetapi kinerja mereka menurun.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel dari populasi sebanyak 35 responden karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan analisis jalur (Path Analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *reward* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) *punishment* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 4) *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 5) loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji analisis jalur dapat disimpulkan: 6) loyalitas karyawan dapat memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan. 7) loyalitas karyawan dapat memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan.



LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Rizki Nur Lailatul Jannah	402180084	Perbankan Syariah	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 20 April 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Dr. Amin Wahyudi, M.E.I.

NIP. 197502072009011007

Menyetujui,

Dr. Hj. Ely Masykuroh, S.E., M.S.I.

NIP. 197202111999032003





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

Nama : Rizki Nur Lailatul Jannah

NIM : 402180084

Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang :
Dr. Amin Wahyudi, M.E.I.
NIP. 197502072009011007

Penguji I :
Dr. Aji Damanuri, M.E.I.
NIP. 197506022002121003

Penguji II :
Dr. Hj. Ely Masykuroh, S.E., M.S.I
NIP. 197202111999032003

()

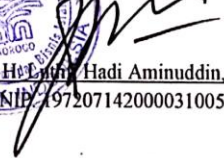
()

()

Ponorogo, Senin 30 Mei 2022

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo




Dr. Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Nama : Rizki Nur Lailatul Jannah
NIM : 402180084
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 06 Juni 2022

Penulis



Rizki Nur Lailatul Jannah

NIM. 402180084

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rizki Nur Lailatul Jannah

NIM : 402180084

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH SUKOWATI SRAGEN.*

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 20 April 2022

Pembuat Pernyataan,



Rizki Nur Lailatul Jannah

NIM 402180084

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II. LANDASAN TEORI	11
A. Deskripsi Teori.....	11
B. Kajian Pustaka.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis.....	34
BAB III. METODE PENELITIAN	41
A. Rancangan Penelitian.....	41
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
C. Lokasi Penelitian.....	45

D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Data dan Sumber Data.....	46
F. Metode Pengumpulan Data.....	46
G. Instrumen Penelitian.....	47
H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	49
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	50
BAB IV. ANALISI DATA DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	51
B. Hasil Pengujian Instrumen.....	58
C. Hasil Pengujian Deskriptif.....	61
D. Hasil Pengujian Hipotesis.....	63
E. Pembahasan.....	83
1. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.....	83
2. Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.....	84
3. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.....	85
4. Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.....	86
5. Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.....	87

6. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Intervening Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen	88
7. Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Intervening Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.....	89
BAB V PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
1. Kesimpulan untuk pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan pada bank pembiayaan rakyat syariah sukowati sragen.....	90
2. Kesimpulan untuk pengaruh <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan pada bank pembiayaan rakyat syariah sukowati sragen	90
3. Kesimpulan untuk pengaruh <i>reward</i> terhadap loyalitas karyawan pada bank pembiayaan rakyat syariah sukowati sragen	91
4. Kesimpulan untuk pengaruh <i>punishment</i> terhadap loyalitas karyawan pada bank pembiayaan rakyat syariah sukowati sragen.....	91
5. Kesimpulan untuk pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada bank pembiayaan rakyat syariah sukowati sragen.....	92
6. Kesimpulan untuk pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai variabel intervening bank pembiayaan rakyat syariah sukowati sragen.....	92

7. Kesimpulan untuk pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai variabel intervening bank pembiayaan rakyat syariah sukowati sragen.....	93
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang meningkat mendorong tingginya persaingan dalam dunia bisnis, seperti halnya dalam sektor jasa. Persaingan ini mengharuskan perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas adalah sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan. Dengan penggunaan sumber daya manusia yang terarah akan meningkatkan kinerja perusahaan.¹

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berpotensi dalam mempengaruhi sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan.² Dalam mencapai tujuan perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas. Secanggih apapun teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal yang memadai, tanpa sumber daya manusia sebuah organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Pentingnya sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk merencanakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang konsisten dengan pentingnya strategi dibidang lainnya.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang strategis dalam organisasi, artinya sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang telah

¹ Zakiyah Nurul Muzayyanah, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRISyariah Kantor Cabang Madiun", *Skripsi*, 2019, 1

²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 3.

diberikan untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik secara optimal.³ Sejalan dengan itu diperlukan manajemen sumber daya manusia sehingga akan melahirkan SDM yang lebih baik sehingga dapat menciptakan SDM yang berprestasi, loyal dan berkualitas.

Setiap perusahaan harus melakukan upaya memberdayakan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja setiap individu dengan harapan kinerja perusahaan sejalan dengan meningkatnya kualitas perusahaan. Salah satu yang bisa dilakukan yaitu dengan menerapkan *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* merupakan dua kata yang saling bertolak belakang, namun saling berkaitan. *Reward* dan *punishment* memiliki peran penting dalam memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Menurut konsep manajemen, *reward* atau kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dalam bentuk *financial* maupun *non-financial*.⁴ Dengan pemberian *reward*, karyawan merasa puas karena usaha dan prestasi yang telah mereka berikan kepada perusahaan dihargai. Dengan pemberian *reward* yang sesuai akan memberikan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan, serta dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan itu sendiri dan

³Nazwirman, "Analysis of Employee Performance: A Case Study in Port Corporation," *Organization and Management Journal*, 2019, 25.

⁴Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 223.

juga akan memberikan keuntungan baik karyawan, manajemen, pemilik maupun pemerintah.⁵

Selain pemberian *reward*, perusahaan juga memberikan *punishment* terhadap karyawan untuk meminimalisir kesalahan yang mereka lakukan. Menurut Mangkunegara *punishment* merupakan hukuman atau ancaman yang memiliki tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melakukan pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁶

Tujuan diberlakukannya *reward* dan *punishment* dalam sebuah perusahaan tidak lepas dari kebutuhan perusahaan. Karena dengan *reward* seseorang akan termotivasi dalam memberikan sesuatu yang lebih bagi perusahaan.

Berdasarkan informasi melalui wawancara dengan ibu Ari selaku Kadiv. Umum, SDM, Edukasi, bahwa sejak berdirinya BPRS Sukowati Sragen sudah menerapkan *reward* dan *punishment*.⁷ *Reward* yang diterapkan pada BPRS Sukowati Sragen bagi karyawan yang memenuhi kriteria tertentu melalui evaluasi kinerja perusahaan yaitu dengan memberikan pujian, pemberangkatan Haji dan Umroh, pemberian beasiswa, promosi jabatan. *Punishment* yang diterapkan BPRS Sukowati yaitu dengan teguran dari atasan melalui teguran lisan, dan surat peringatan, sampai pemberhentian kerja.

⁵Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusi (Teori Dan Praktik)*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), 233.

⁶ Zaiful Rosyid dan dkk, *Reward Dan Punsihment: Konsep Dan Aplikasi*, (Malang: Literasi Nusantara, 2019), 82, 2019), 82

⁷ Wisnu Ari Murti, Wawancara, 01 Oktober 2021

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian *reward* dan *punishment* dimana pemberian *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan kinerja. Menurut informasi melalui wawancara dengan ibu Ari bahwa dalam prakteknya setelah pemberian *reward* kepada karyawan masih ada yang lalai dalam tugasnya. Terdapat karyawan yang masih melanggar peraturan seperti halnya datang terlambat padahal telah diberi *punishment* berupa teguran namun masih saja dilakukan.⁸ Menurut kasmir faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas karyawan.

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja secara sungguh-sungguh meskipun kondisi perusahaan kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang menjaga rahasia perusahaan kepada pihak lain. Loyalitas terus membangun untuk berkarya menjadi lebih baik dengan merasa perusahaan seperti miliknya sendiri. Sehingga loyalitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁹

Menurut Ibu Desi Wulandari selaku Admin pembiayaan dan Endah Setyowati selaku Marketing sistem pemberian *reward* dan *punishment* sudah sesuai. Dengan pemberian *reward* dan *punishment* yang sesuai dapat meningkatkan kelayakan karyawan.¹⁰ Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ari selaku Kadiv. Umum, SDM, Edukasi¹¹ bahwa loyalitas karyawan dapat dilihat melalui kesetiannya terhadap perusahaan, bekerja

⁸ Wisnu Ari Murti, Wawancara, 01 Oktober 2021

⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), 192

¹⁰ Desi Wulandari dan Endah Setyowati, Wawancara, 18 Oktober 2021

¹¹ Wisnu Aari Murti, Wawancara, 18 Oktober 2021

dalam kejujuran, menyimpan rapat rahasia perusahaan, menjaga dan meningkatkan citra perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugasnya.

BPRS Sukowati Sragen memiliki jumlah karyawan 35 orang, dimana karyawan BPRS Sukowati ini didominasi karyawan lama dengan prosentase 72% adalah karyawan lama dan 28% karyawan baru. Jadi sudah tidak diragukan lagi tingkat kelayaitasan mereka terhadap perusahaan, namun dengan tingkat loyalitas mereka yang baik kinerja mereka menurun, seperti halnya pencapaian target yang kurang, salah input data, dan masih ada karyawan yang kurang berkonsentrasi menyebabkan kinerja menurun.¹² Sehingga penelitian ini mencoba untuk menguji kembali *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai variabel intervening.

Alasan pemilihan BPRS Sukowati Sragen adalah BPRS Sukowati Sragen pada tahun 2012 sampai 2020 telah memperoleh beberapa penghargaan dari beberapa instansi. Pada tahun 2017 meraih penghargaan dari indobank dengan predikat sangat bagus atas kinerja keuangan tahun 2016 untuk aset di atas 100 Milyar tanggal 13 Oktober 2017. Pada tahun 2018 memperoleh top BUMD dalam kategori top DPR dalam bidang pembiayaan properti, tahun 2019 top BUMD dalam kategori *top improvement* tahun 2020 memperoleh *top BUMD world* sektor BPR #bintang4, *Best Winner Indonesia Excellent Quality Awards 2020* oleh *Indonesia Development Achievement Foundation* bersama *Venna Event*

¹² Wisnu Ari Murti, Wawancara, 18 Oktober 2021

Make Management tanggal 25 September 2020, serta Indonesia highly recommended awards 2020 oleh *Indonesia Your Magazine* pada tanggal 16 Oktober 2020. Apresiasi yang diterima merupakan wujud nyata komitmen dari BPRS Sukowati Sragen untuk meningkatkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Banyaknya penghargaan yang diperoleh BPRS Sukowati Sragen tidak terlepas dari peran pentingnya sumber daya manusia yang ada di BPRS Sukowati Sragen.¹³

Penelitian mengenai *reward* dan *punishment* pernah dilakukan oleh Meylida Apsari (2021), Gabriela Monica Mandagani (2020), Rizki Khairun Nisa (2019), Shella Maranda Ph (2019), Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani (2018), Ima Melinda dan Ratnawati Susanto (2018), Faizal Hidayat (2018). Sedangkan penelitian terdahulu mengenai loyalitas karyawan pernah dilakukan oleh Hafif Ramadhan (2021), Julia Hernawati, dkk (2021), Jesica Radana Silalahi (2019), serta Dewi Lasari (2019).

Sehingga dengan demikian penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan menambah keterkaitan loyalitas karyawan sebagai variabel intervensi hanya peneliti ini sendiri yang melakukan penelitian pertama kali.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi variabel loyalitas penting untuk dilakukan. Dengan ini diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan saran dan

¹³Company Profile PT. BPRS Sukowati Sragen

informasi sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan BPRS Sukowati Sragen. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT BPRS Sukowati Sragen)”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen?
4. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen?
5. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen?
6. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi loyalitas karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen?
7. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi loyalitas karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen.
2. Untuk menguji dan menganalisis pegraruh punishment terhadap kinerja karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh reward terhadap loyalitaskaryawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh punishment terhadap loyalitas karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi loyalitas karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi loyalitas karyawan pada Bank PembiayaanRakyat Syariah Sukowati Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Banyak manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi adalah sebagai pembelajaran dan penambahan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel intervening di berbagai bank syariah.
2. Bagi praktisi diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti yang sedang atau akan melakukan penelitian terkait dengan pengaruh *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel intervening di berbagai bank syariah.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan. Bab ini ditujukan untuk menguraikan argumen tentang pentingnya mengkaji pengaruh dari *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel intervening di perbankan serta menetapkan fokus permasalahan yang dituangkan dalam perumusan masalah.

Bab II Landasan Teori, berisi tentang landasan teori, studi penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis. Bab ini ditujukan untuk menguraikan dasar-dasar teori yang digunakan peneliti untuk memperkuat rencana penelitian, gambaran penelitian yang disajikan dalam kerangka serta hipotesis dari rumusan masalah yang telah disajikan dalam bab pendahuluan.

Bab III Metode Penelitian, berisi tentang rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reabilitas instrumen serta teknik pengolahan data. Bab ini ditujukan untuk menguraikan prosedur penelitian dari mulai pengambilan data hingga bagaimana mengolah data penelitian untuk diambil kesimpulannya yang ditujukan untuk membuktikan hipotesis yang dirumuskan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam periode tertentu.¹⁴ Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹⁵

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi keseluruhan, yang mana hasil kerja harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja memiliki hubungan dengan produktivitas, yang merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam sebuah perusahaan. Dengan hal itu maka upaya untuk menilai kinerja pegawai disebuah perusahaan

¹⁴Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), 182.

¹⁵Mangkunegara dalam Ade Sofyan, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sicpa Peruri Securink", *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, t.th, 30.

sangat penting.¹⁶ Acuan dalam kinerja pegawai yaitu prestasi kerja karyawan dengan mengukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan dalam perusahaan.¹⁷

b. Indikator Kinerja

Menurut Mitchell menyatakan bahwa sebuah kinerja karyawan memiliki beberapa aspek yaitu¹⁸:

1) Mutu Kerja

Hal ini berkaitan dengan sebuah ukuran kuantitatif dengan menghitung berapa banyak kinerja yang dicapai dalam kurun waktu yang telah ditentukan dan ukuran kuantitas yaitu seberapa baik dan lengkapnya suatu pekerjaan yang telah selesai dikerjakan.

2) Ketepatan Waktu

Hal ini kaitannya dengan bagaimana karyawan menggunakan waktu secara baik dan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Kemampuan

¹⁶Jhon Robin Rongalaha, "Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan UNIKA De La Salle Manado," *E-Jurnal "Acta Diurna"* Vol IV (2015).

¹⁷Melan Anggriani Asnawi, *Kinerja Karyawan*, (Gorontalo: CV. Athra Samudra, 2019), 13

¹⁸ Mitchel Dalam Suci Fatimatuzzahro, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Area Grobogan)", *Skripsi*, (IAIN Salatiga, 2020), 26

Hal ini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam kesanggupannya melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Komunikasi

Digunakan sebagai standar kinerja untuk kontak personal, sikap personal atau perilaku karyawan dalam berkomunikasi dengan teman atau atasan.¹⁹

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir adalah²⁰:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dengan memiliki keahlian dan kemampuan yang baik maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang mereka kerjakan, maka dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

3) Rancangan kerja

Seorang karyawan yang memiliki rancangan pekerjaan, akan mudah dalam melakukan pekerjaan yang akan dikerjakan.

¹⁹ Ibid, 27

²⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), 189.

4) Kepribadian²¹

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

5) Motivasi kerja

Motivasi merupakan²² suatu penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

6) Kepemimpinan

Dengan perilaku kepemimpinan yang baik, mengayomi, menyenangkan, membimbing akan membuat karyawan merasa senang dengan mengikuti apa yang diperintah atasannya.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan²³ sikap seorang pimpinan dalam menghadapi atau memerintah karyawan. Gaya kepemimpinan ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara

²¹ Ibid, 190

²² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), 143

²³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), 191.

umum dan dipatuhi oleh anggota perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota untuk mengikuti kebiasaan atau norma akan mempengaruhi kinerja karyawan.

9) Kepuasan kerja²⁴

Kepuasan kerja merupakan rasa senang, atau perasaan suka sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan senang, gembira atau suka untuk bekerja, maka pekerjaan yang mereka lakukan akan memberikan hasil yang memuaskan.

10) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan²⁵ suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan.

11) Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap suatu perusahaan. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja secara sungguh-sungguh meskipun kondisi perusahaan sedang tidak baik. Loyalitas akan membangun karyawan untuk terus berkarya lebih baik dan merasa bahwa perusahaan milik mereka sendiri, sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja mereka.

²⁴ Ibid, 192

²⁵ Lyta Lestari dan Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol.3, No.2, Agustus 2017, 96

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan sebagai kepatuhan untuk menjalankan sebuah kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi kesepakatan tersebut membuat mereka berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin

Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Karyawan yang memiliki sifat disiplin dapat meningkatkan kinerja.²⁶

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Moh. Zaiful Rosyid dkk terbagi menjadi dua yaitu²⁷:

- 1) Faktor internal: sifat seseorang meliputi sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan dan motivasi (*reward* dan *punishment*), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel lainnya.
- 2) Faktor eksternal: kepemimpinan, lingkungan, jenis latihan dan pengawasan, tindakan rekan kerja, sistem upah di lingkungan sosial.

²⁶ Ibid, 193

²⁷ Moh. Zaiful Rosyid dkk, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2019), 89

2. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Menurut Saydam loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja.²⁸

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja secara sungguh-sungguh meskipun kondisi perusahaan kurang baik. Karyawan yang setia dapat dikatakan karyawan yang menjaga rahasia perusahaan kepada pihak lain. Loyalitas akan terus membangun seseorang untuk berkarya menjadi lebih baik dengan merasa perusahaan seperti milik sendiri.²⁹

Berdasarkan pengertian diatas loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan untuk membela, menaati, dan bekerja secara sungguh-sungguh, penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Karakteristik Loyalitas Karyawan

Karyawan yang loyal sangat berpengaruh terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari

²⁸ Saydam dalam Tuti Khairani Harahap dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Klaten: CV Tahta Media Gorup, 2021), 49

²⁹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusi (Teori Dan Praktik)*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), 192.

berbagai macam karakteristik atau ciri-ciri karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Penjabaran sikap stia terhadap perusahaan menurut Poerwoesito adalah:³⁰

- 1) Kejujuran
- 2) Mempunyai rasa memiliki perusahaan
- 3) Mengerti kesulitan perusahaan
- 4) Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan
- 5) Menciptakan suasana yang menyenangkan dalam perusahaan
- 6) Menyimpan rapat rahasia perusahaan
- 7) Menjaga dan meningkatkan citra perusahaan

c. Indikator Loyalitas

Indikator loyalitas menurut Saydam adalah³¹:

- 1) Ketaatan atau kepatuhan, kesanggupan karyawan dalam menaati semua peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan, menaati perintah yang diberikan atasan, serta sanggup menaati larangan yang telah ditetapkan.
- 2) Tanggung jawab, sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- 3) Pengabdian, dengan tulus memberikan ide dan energi untuk

³⁰ Poerwoesito dalam Nurhadija, "Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Abdurrahman Bin Auf", *Skripsi*, 2017, 46.

³¹ Saydam dalam Rina Angesti Widi, "Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan", *Upajawa Dewantara*, Vol 2, 2018, 26

perusahaan.

- 4) Kejujuran, kesetaraan antara yang dikatakan, dilakukan dengan kenyataan.

3. *Reward*

a. *Pengertian Reward*

Reward atau kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dalam bentuk *financial* maupun *non-financial*.³² *Reward* menurut Panggabean adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap perusahaan.³³ *Reward* menurut Saydam merupakan balas jasa perusahaan terhadap pengrobanan waktu, tenaga, pikiran karyawan terhadap perusahaan.³⁴ Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja serta loyalitas para karyawan.³⁵ Dapat disimpulkan bahwa *reward* atau kompensasi merupakan pemberian imbalan berupa uang ataupun non uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa.

Reward juga dapat menambah komitmen, loyalitas dan integritas pegawai.³⁶ Karyawan akan bekerja dan menunjukkan

³² Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

³³ Panggabean dalam Desilia Purnama Dewi dan Harjojo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Banten: UNPAM Press, 2019), 122.

³⁴ Ibid, 122

³⁵ Tresia Karli Kawulur dan dkk, "Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6 No 2, 2018, 69

³⁶ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 316

loyalitasnya kepada perusahaan, sehingga perusahaan akan memberikan *reward* kepada karyawan atas prestasi kerjanya. Dengan pemberian *reward* kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun pemerintah.

Tujuan pemberian *reward* adalah untuk memberikan hak karyawan atas jerih payah dalam bekerja, memberikan rasa adil kepada karyawan sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan terus meningkat, mempertahankan karyawan, menghargai karyawan sehingga dengan menghargai, karyawan akan bekerja dengan baik, berprestasi untuk memajukan perusahaan.³⁷ *Reward* sebagai motivator, dengan adanya motivasi akan terjadi semangat kerja dan dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka produktivitas akan meningkat.³⁸

b. Macam-macam Reward

Pada dasarnya *reward* diberikan kepada karyawan yang memiliki kualitas dan prestasi yang telah dicapai, namun sisi lain, *reward* juga diberikan dalam bentuk penghargaan yang dapat memotivasi karyawan agar memberikan prestasi dan kontribusi

³⁷Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusi (Teori Dan Praktik)*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), 236.

³⁸ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 318

untuk kemajuan perusahaan.³⁹ Macam-macam *reward* adalah:

- 1) Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar. Penghargaan ini dipengaruhi oleh faktor lingkungan, rekan kerja dan lain sebagainya. Penghargaan ekstrinsik dibagi menjadi dua yaitu:
 - a) Penghargaan Finansial
 - (1) Gaji/upah
 - (2) Tunjangan karyawan
 - (3) Bonus
 - b) Penghargaan non Finansial
 - (1) Penghargaan interpersonal
 - (2) Promosi
- 2) Penghargaan Intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini erat kaitannya dengan karakter dan integritas setiap karyawan. Macam-macam penghargaan intrinsik adalah:⁴⁰
 - a) Penyelesaian
 - b) Pencapaian
 - c) Otonomi

c. Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman indikator-indikator untuk mengukur variabel *reward* (penghargaan) yaitu⁴¹

- 1) Gaji
Gaji adalah balas jasa dengan bentuk uang yang diterima karyawan sebagai balasan yang telah memberikan kontribusi

³⁹Zaiful Rosyid dan dkk, *Reward Dan Punsihment: Konsep Dan Aplikasi*, (Malang: Literasi Nusantara, 2019), 66.

⁴⁰ Ibid, 77

⁴¹ Kadarisman dalam Muhammad Ihsan, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak, *Skripsi*, (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020), 28

dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2) Penghargaan

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau hasil kerja karyawan yang diharapkan lebih semangat dan berpotensi dalam bekerja lagi.

3) Pujian

Pujian merupakan bentuk penghargaan non material. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat kerja.

4) Cuti

Hari libur yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5) Tunjangan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara tidak langsung.⁴²

4. *Punishment*

a. Pengertian *Punishment*

Punishment menurut Mangkunegara⁴³ adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan

⁴² Ibid, 29

⁴³ Mangkunegara dalam Muh. Zaiful Rosyid dan dkk, *Reward Dan Punishment: Konsep Dan Aplikasi*, (Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi, 2019), 82

pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Tujuan dari hukuman adalah untuk mencegah karyawan yang melanggar aturan yang ditetapkan perusahaan dan berhenti melakukan kesalahan yang sama.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson *punishment* merupakan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari perilaku yang dilakukannya.⁴⁴ Dengan pemberian hukuman yang diberikan secara adil akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga lebih rajin dan mempunyai kinerja yang tinggi.⁴⁵

Berdasarkan pengertian diatas *punishment* merupakan hukuman atau konsekuensi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

b. Macam-macam *Punishment*

Menurut Purwanto *punishment* atau hukuman dibagi menjadi dua yaitu:

1) *Punishment* preventif

Sebuah tindakan yang dilakukan perusahaan untuk mencegah karyawan agar tidak melakukan pelanggaran atau sebelum terjadinya pelanggaran seperti:

⁴⁴ Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Renita Apriyanti dkk, "Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara)", *Jurnal Etrepreneur Dan Manajemen Sains*, Vol. 1 No 2, Juli 2020, 190

⁴⁵ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 316

- a) Tata tertib
 - b) Anjuran perintah
 - c) Larangan
 - d) Paksaan
 - e) Disiplin
- 2) *Punishment* represif

Sebuah tindakan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran seperti:

- a) Teguran
- b) Pemberhentian tunjangan
- c) Pemberhentian bonus
- d) Pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan
- e) Pemutusan hubungan kerja⁴⁶

c. Indikator *Punishment*

Menurut Rivai ada beberapa indikator dari *punishment*.

Adapun indikator tersebut yaitu⁴⁷:

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis:
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
 - b) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis:

⁴⁶ Purwanto dalam Suci Fatimatuzzahro, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Area Grobogan), *Skripsi*, 2020, 38

⁴⁷ Rivai Dalam Rizki Khairun Nisa, "Pengaruh Reward Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. President Indonesia Medan, *Skripsi*, (Medan: Universitas Medan Area, 2019), 21

- a) Pemotongan gaji
 - b) Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Hukuman berat, dengan jenis:
- a) Penurunan dari jabatan
 - b) Pemecatan/pemutusan hubungan kerja

B. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan acuan untuk penelitian. Bertujuan untuk menghindari kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, baik teori maupun hal lainnya. Dalam studi penelitian terdahulu peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun) dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Meylida Apsari (2021) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS v.25	<i>Reward</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, <i>punishment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sama-sama membahas variabel <i>reward</i> , <i>punishment</i> , dan kinerja karyawan	Lokasi dan tahun penelitian berbeda, tidak terdapat keterkaitan variabel intervening Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini terdapat pembaharuan menambahkan keterkaitan variabel

				intervening yaitu loyalitas karyawan
Lili Nur Aeni (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga)	Metode penelitian yaitu kuantitatif, teknik analisis data yaitu regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS 25	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan	Sama-sama membahas variabel loyalitas karyawan	Lokasi dan tahun penelitian berbeda, tidak membahas keterkaitan variabel intervening Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini terdapat pembaharuan variabel loyalitas dijadikan variabel intervening, variabel independen dan dependen pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini berbeda
Hafif Ramadhan (2021) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur	Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dibantu aplikasi SPSS v.25	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama membahas loyalitas dan kinerja karyawan	Lokasi dan tahun penelitian berbeda, tidak membahas keterkaitan variabel intervening Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini terdapat pembaharuan variabel loyalitas

				dijadikan variabel intervening, variabel independen pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini berbeda
Julia Hernawati, Len Suhartati dan Eka Thermi Kelvi Safira (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan teknis analisis regresi dan menggunakan aplikasi SPSS	Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sama-sama membahas variabel loyalitas karyawan dan kinerja karyawan	Lokasi dan tahun penelitian berbeda, tidak membahas keterkaitan variabel intervening Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini terdapat pembaharuan variabel loyalitas dijadikan variabel intervening, variabel independen pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini berbeda
Gabriella Monica Mandagani (2020) <i>Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank SulotGo Cabang Utama Manado</i>	Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan analisis regresi linier berganda dengan instrumen penelitian berupa	<i>Reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan	Sama-sama membahas variabel <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan loyalitas karyawan	Variabel Y yang berbeda, lokasi dan tahun penelitian berbeda Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada

	kuesioner. Dengan alat bantu analisis SPSS versi 25.			penelitian ini terdapat pembaharuan yaitu dengan menambahkan variabel loyalitas dijadikan variabel intervening
Rizki Khairun Nisa (2019) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT President Indonesia Medan	Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Dengan analisis regresi linier berganda dan alat bantuan analisis SPSS versi 20.00	Variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Sama sama membahas variabel <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan kinerja karyawan	Tidak membahas keterkaitan dengan variabel loyalitas, lokasi berbeda dan tahun penelitian berbeda. Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini terdapat pembaharuan yaitu dengan menambahkan variabel loyalitas dijadikan variabel intervening
Jesica Radana Silalahi (2019) Pengaruh Keterampilan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kasual mengukur dua variabel bebas dan variabel terikat. Dengan analisis regresi linier berganda.	Variabel keterampilan dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki variabel yang sama yaitu loyalitas dan kinerja karyawan	Objek dan tahun penelitian yang berbeda, variabel X yang berbeda, penelitian yang akan dilakukan terdapat variabel intervening Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu

				adalah pada penelitian ini terdapat pembaharuan yaitu dengan menambahkan variabel loyalitas dijadikan variabel intervening
Shella Maranda Ph (2019) Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Persada Indonesia dan PT Arminareka Perdana Cabang Surabaya	Metode penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan hipotesis asosiatif dan komparatif. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dan T-Student dengan alat bantu analisis SPSS versi 22	<i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Membahas variabel <i>reward</i> dan kinerja karyawan	<p>Penelitian terdahulu tidak terdapat variabel <i>punishment</i>, tidak membahas keterkaitan dengan variabel loyalitas, lokasi penelitian dan tahun penelitian berbeda.</p> <p>Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini terdapat pembaharuan yaitu dengan menambahkan variabel loyalitas dijadikan variabel intervening</p>
Yaumil Khairani (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan	Penelitian dengan metode kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linier berganda dibantu aplikasi SPSS v.22	Motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Terdapat variabel loyalitas	<p>Lokasi penelitian dan tahun penelitian berbeda.</p> <p>Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu</p>

Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara		loyalitas pegawai		adalah pada penelitian ini terdapat pembaharuan yaitu dengan menambahkan variabel loyalitas dijadikan variabel intervening
Dewi Lasari (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Finance Cabang Gowa	Metode penelitian kuantitatif, teknik analisis data yaitu uji asumsi klasi, regresi berganda dan uji hipotesis	Disiplin kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama membahas variabel loyalitas dan kinerja karyawan	Lokasi penelitian dan tahun penelitian berbeda. Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini terdapat pembaharuan yaitu dengan menambahkan variabel loyalitas dijadikan variabel intervening
Gary Ivan Chandra (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. HI-TECH INK Indonesia)	Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan menggunakan metode analisis jalur dengan bantuan SPSS v.16	Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan	Membahas variabel kinerja karyawan sebagai variabel Y dan juga loyalitas karyawan sebagai variabel Z	Variabel dependen berbeda, lokasi dan tahun penelitian berbeda.

<p>Adhitomo Wirawan dan Ismi Nur Afani (2018) Pengaruh <i>Reaward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan CV MediaKreasi Bangsa</p>	<p>Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi liner berganda</p>	<p>Semua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dan motivasi karyawan</p>	<p>Variabel sama yaitu reward, punishment dan kinerja karyawan.</p>	<p>Tidak terdapat variabel intervening, lokasi dan tahun penelitian berbeda.</p> <p>Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini terdapat pembaharuan yaitu dengan menambahkan variabel loyalitas dijadikan variabel intervening</p>
<p>Siti Rohimah (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Aseli Dagadu Djokdja</p>	<p>Penelitian metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi dibantu aplikasi SPSS v.17</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan</p>	<p>Sama-sama membahas variabel loyalitas karyawan</p>	<p>Variabel independen dan intervening berbeda, lokasi dan tahun penelitian berbeda.</p> <p>Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini variabel loyalitas dijadikan variabel intervening</p>
<p>Ima Melinda dan Ratnawati Susanto (2018) Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Belajar Siswa</p>	<p>Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda</p>	<p>Variabel reward dan punishment berpengaruh positif terhadap motivasi belajar siswa</p>	<p>Variabel independen sama yaitu reward dan punishment</p>	<p>Tidak terdapat variabel intervening, objek penelitian dan tahun penelitian berbeda.</p>

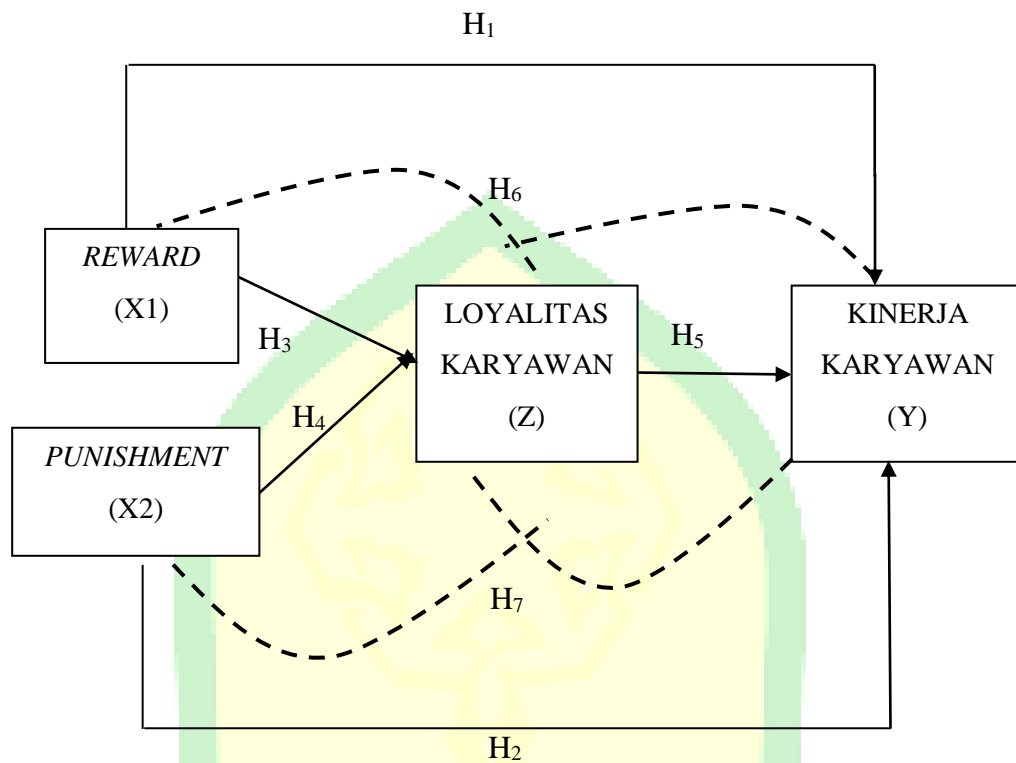
				Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini terdapat pembaharuan yaitu dengan menambahkan variabel loyalitas dijadikan variabel intervening
Faizal Hidayat (2018) Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Warong spesial Sambal Yogyakarta	Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi dan analisis jalur	Reward dan punishment memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Reward dan punishment tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin	Variabel yang sama yaitu reward, punishment dan kinerja karyawan	Variabel intervening berbeda, tahun dan lokasi penelitian berbeda. Posisi penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini variabel loyalitas dijadikan variabel intervening

Sumber: Diolah Tahun 2021

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menjelaskan tentang pertautan antar setiap variabel yang ada dalam sebuah penelitian.⁴⁸ Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

⁴⁸Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D" (Bandung: Alfabeta, 2019), 95.



Gambar 2.1

Keterangan:

- : Variabel
- : Pengaruh langsung
- : Pengaruh tidak langsung

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah:

H₁ : *Reward* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

H₂ : *Punishment* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

H₃ : *Reward* berpengaruh langsung terhadap loyalitas.

H₄ : *Punishment* berpengaruh langsung terhadap loyalitas.

H₅ : Loyalitas berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

H₆ : *Reward* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi loyalitas.

H₇ : *Punishment* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi loyalitas.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁴⁹ Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain:

1. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada BPRS Sukowati Sragen.

Menurut Panggabean *reward* adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap perusahaan.⁵⁰ Muh Busro mengatakan *reward* sebagai motivator, dengan adanya motivasi akan terjadi semangat kerja dan dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka produktivitas akan meningkat.⁵¹ Moh. Zaiful Rosyid dkk mengatakan faktor yang

⁴⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 99.

⁵⁰Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Banten: UNPAM Press, 2019), 122.

⁵¹ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 318

mempengaruhi kinerja salah satunya adalah pemberian *reward*.⁵² Dengan adanya pemberian *reward* kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri karena merasa usaha dan prestasi yang mereka lakukan dihargai perusahaan. Dengan begitu karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi sehingga kinerja mereka meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Shella Maranda, menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana Cabang Surabaya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan pada BPRS Sukowati Sragen
- H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan pada BPRS Sukowati Sragen

2. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada BPRS Sukowati Sragen.

Punishment menurut Mangkunegara adalah hukuman yang dirancang untuk mengoreksi karyawan yang melanggar aturan, menjaga aturan yang berlaku di perusahaan, dan memberikan pelajaran bagi karyawan yang melanggar aturan.⁵³ Muh Busro mengatakan hukuman yang diberikan secara adil akan mampu meningkatkan

⁵² Moh. Zaiful Rosyid dkk, *Reward dan Punishment Konsep dan Aplikasi*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2019), 89

⁵³ Epah Susanti dan dkk, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Sidoarjo," *Jurnal Manajemen Branchmarck* Vol 14 (t.th): 286.

prestasi kerja karyawan sehingga lebih rajin dan mempunyai kinerja yang tinggi.⁵⁴

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rizki Khairun Nisa, menyatakan bahwa *punishment* memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT President Indonesia Medan.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada BPRS Sukowati Sragen.

H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada BPRS Sukowati Sragen.

3. Pengaruh *reward* terhadap loyalitas pada BPRS Sukowati Sragen.

Menurut Panggabean *reward* adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap perusahaan.⁵⁵ Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja secara sungguh-sungguh walaupun kondisi perusahaan yang kurang baik. Loyalitas terus membangun untuk berkarya menjadi lebih baik dengan merasa perusahaan seperti miliknya sendiri. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja serta loyalitas para

⁵⁴ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 316

⁵⁵ Desilia Purnama Dewi dan Harjojo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Banten: UNPAM Press, 2019), 122.

karyawan.⁵⁶ Muh Busro mengatakan *reward* juga dapat menambah komitmen, loyalitas dan integritas pegawai.⁵⁷

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gabriella Monica Mandagi dan teman-temannya menyatakan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap loyalitaskaryawan pada BPRS Sukowati Sragen.

H_{a3} : Terdapat pengaruh signifikan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada BPRS Sukowati Sragen

4. Pengaruh *punishment* terhadap loyalitas pada BPRS Sukowati Sragen.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania, *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari perilaku yang dilakukannya.⁵⁸ Menurut Swadarma dan Netra kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.⁵⁹ Dengan menerapkan *punishment* dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga kinerja akan meningkat dan menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan.

⁵⁶ Tresia Karli Kawulur dan dkk, "Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6 No 2, 2018, 69

⁵⁷ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 316

⁵⁸Muh. Zaiful Rosyid dan dkk, *Reward Dan Punsihment: Konsep Dan Aplikasi*, 2019, 82.

⁵⁹ Swadarma dan Netra dalam Tuti Khairani Harahap dkk, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Klaten: CV Tahta Media Group, 2021), 50

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gabriella Monica Mandagi dan teman-temannya menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Hipotesis penelitian ini adalah:

H₀₄ : Tidak terdapat pengaruh signifikan *punishment* terhadap loyalitaskaryawan pada BPRS Sukowati Sragen.

H_{a4} : Terdapat pengaruh signifikan *punishment* terhadap loyalitaskaryawan pada BPRS Sukowati Sragen

5. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada BPRS Sukowati Sragen.

Kinerja menurut Kasmir adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.⁶⁰ Dalam buku kasmir menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan loyalitas karyawan dibangun untuk terus berkarya dan menjadi lebih baik sehingga pekerjaan yang dikerjakan menghasilkan baik dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Jesica Radana Silalahi menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis untuk penelitian ini adalah

H₀₅ : Tidak terdapat pengaruh signifikan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Sukowati Sragen.

⁶⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), 182.

H_{a5} : Terdapat pengaruh signifikan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Sukowati Sragen

6. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi loyalitas pada BPRS Sukowati Sragen.

Menurut Kasmir, pemberian kompensasi yang adil dan wajar dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁶¹ Pemberian kompensasi/*reward* yang adil juga dapat menambah komitmen, loyalitas dan integritas pegawai.⁶² berkaitan hal itu kinerja karyawan juga meningkat karena merasa bahwa dirinya telah dihargai oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian Gary Ivan Chandra menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan. Hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H₀₆ : Tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi loyalitas karyawan pada BPRS Sukowati Sragen.

H_{a6} : Terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi loyalitas karyawan pada BPRS Sukowati Sragen.

7. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi loyalitas pada BPRS Sukowati Sragen.

⁶¹ Ibid, 238

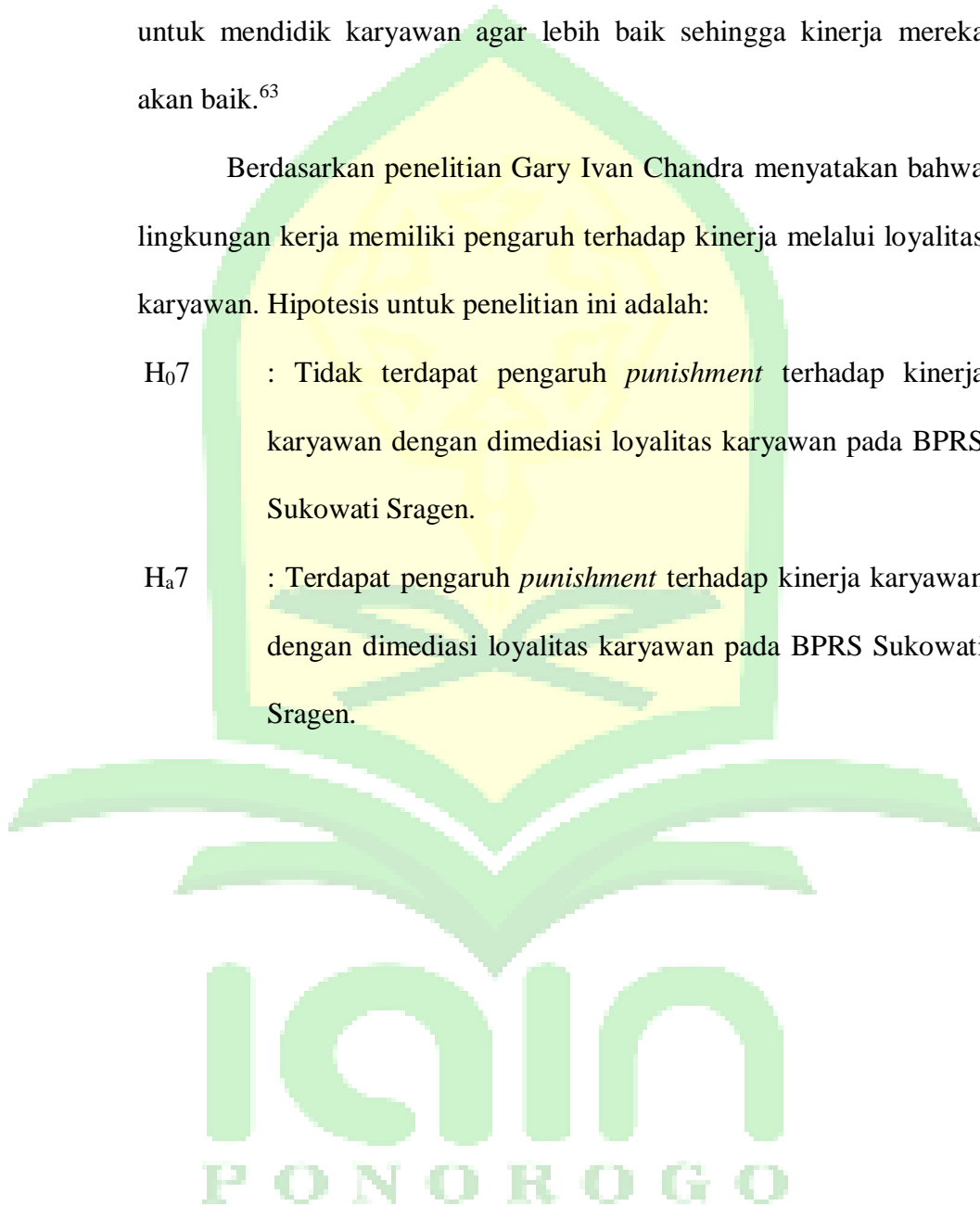
⁶² Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 316

Tujuan adanya *punishment* adalah untuk menimbulkan rasa tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak melakukan hal yang kurang baik. *Punishment* ini dilakukan tidak lain untuk mendidik karyawan agar lebih baik sehingga kinerja mereka akan baik.⁶³

Berdasarkan penelitian Gary Ivan Chandra menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan. Hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H₀₇ : Tidak terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi loyalitas karyawan pada BPRS Sukowati Sragen.

H_{a7} : Terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi loyalitas karyawan pada BPRS Sukowati Sragen.



⁶³Muh. Zaiful Rosyid dan dkk, *Reward Dan Punsihment: Konsep Dan Aplikasi*, 2019, 86

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti melakukan penelitian menggunakan metode kuantitatif dalam bentuk intervensi. Penelitian kuantitatif adalah penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan menggunakan alat penelitian untuk pengumpulan data, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁶⁴ Sedangkan penelitian intervensi adalah variabel penyela atau yang secara teoritis mempengaruhi (memperkuat atau melemahkan) antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati atau diukur.⁶⁵ Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (X) yaitu *reward* dan *punishment*, variabel dependen (Y) kinerja karyawan, dan variabel intervensi (Z) yaitu loyalitas karyawan.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian penting dalam sebuah penelitian, karena variabel penelitian sebagai dasar untuk menyiapkan alat dan metode pengumpulan data, dan sebagai alat untuk menguji hipotesis. Dalam

⁶⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 16.

⁶⁵Rafika Ulfa, "Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, t.th, 349.

penelitian ini terdiri dari variabel dependen, variabel independen dan variabel intervening.

a. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) yang akan diteliti adalah Kinerja Karyawan.

b. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen (X) yang akan diteliti adalah:

X1 : *Reward*

X2 : *Punishment*

c. Variabel Intervening

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.⁶⁶ Variabel intervening berada dalam satu jalur hubungan dengan variabel independen dan dependen, variabel intervening dipengaruhi variabel independen dan mempengaruhi variabel dependen.⁶⁷ Dalam penelitian ini variabel intervening (Z) yang akan diteliti

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 70.

⁶⁷ Ngatno, *Analisis Data Variabel Mediasi dan Moderasi Dalam Riset Bisnis Dengan Program SPSS*, (Yogyakarta: CV. Farisma Indonesia, 2015), 5

adalah loyalitas karyawan. Tahapan uji untuk mengetahui suatu variabel adalah variabel interveing atau bukan adalah⁶⁸:

- 1) Menguji persamaan regresi pertama

Intervening variabel = b independen variabel

- 2) Menguji persamaan regresi kedua

Dependent variabel = c intervening variabel + d independen variabel

- 3) Membandingkan koefisien regresi pengaruh tidak langsung dengan koefisien regresi pengaruh langsung

Jika $b \times c$ lebih besar dari c maka intervening variabel benar-benar variabel yang memediasi hubungan independen variabel dengan dependen variabel.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah konsep yang secara operasional mengartikan variabel berdasarkan karakteristik yang diamati, yang digunakan peneliti untuk mengamati atau mengukur objek atau fenomena dengan teliti.⁶⁹ Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), *reward* dan *punishment* sebagai variabel independen (X) dan loyalitas karyawan sebagai variabel intervening (Z). Definisi operasionalnya adalah:

⁶⁸ Tony Wijaya dan Santi Budiman, *Analisis Multivariat Untuk Penelitian Manajemen*, (Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2016), 32

⁶⁹Saban Echdar, *Metodologi Manajemen Dan Bisnis*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2017), 213.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Sumber
<i>Reward</i> (X1)	Balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran karyawan terhadap perusahaan	Panggabean (2002)
<i>Punishment</i> (X2)	Hukuman yang dirancang untuk mengoreksi karyawan yang melanggar aturan, menjaga aturan yang berlaku di perusahaan dan memberikan pelajaran bagi karyawan yang melanggar aturan	Mangkunegara (2014)
Loyalitas (Z)	Tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja	Saydam (2010)
Kinerja (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	Kasmir (2019)

	perusahaan dalam periode tertentu	
--	-----------------------------------	--

Sumber: Diolah Tahun 2021

C. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini bertempat di BPRS Sukowati Sragen yang beralamat di Jl. Raya Sukowati No. 348, Kebayan 1, Sragen Kulon, Kecamatan Sragen Kabupaten Sragen Jawa tengah.

Peneliti memilih lokasi tersebut karena perusahaan ini bergerak dalam bidang keuangan yang berbasis syariah, memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan praktik tata kelola lembaga keuangan syariah yang baik. BPRS Sukowati Sragen sebagai bank ritel modern terkemuka dengan layanan keuangan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan pelayanan prima.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri obyek/subyek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek penelitian, namun seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek itu.⁷⁰ Pada

⁷⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 126.

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan BPRS Sukowati Sragen dengan jumlah 35 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi.⁷¹ Teknik sampling merupakan teknik dalam pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Adapun teknik yang diambil dalam pengambilan sampel adalah dengan menjadikan seluruh karyawan BPRS Sukowati Sragen sebagai objek penelitian sejumlah 35 responden.

E. Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data subjek, yaitu dengan respon tertulis dari responden berkaitan dengan butir-butir pertanyaan masing-masing indikator pada setiap variabel. Adapun sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Data primer merupakan data hasil penelitian yang berasal dari lembaganya sendiri.⁷² Pada penelitian ini data diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner dilokasi penelitian mengenai variabel yang akan diteliti.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

⁷¹ Ibid, 127

⁷² Ibid, 9

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁷³ Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan yaitu tertutup yaitu kuesioner yang disajikan dalam bentuk pernyataan, sehingga responden diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya.

2. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan yang dilakukan diantara dua orang atau lebih secara langsung untuk memperoleh informasi dari responden.⁷⁴ Dalam penelitian teknik wawancara digunakan untuk mengetahui informasi mengenai sistem *reward* dan *punishment* yang ada di BPRS Sukowati Sragen, loyalitas karyawan dan juga kinerja karyawan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden menjawab pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Dalam pemilihan kuisisioner ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang

⁷³ Ibid, 199

⁷⁴ Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kauntitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020), 137

fenomena sosial.⁷⁵ Skala likert yang digunakan adalah dengan 4 jawaban yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

Menurut Sytrisno Hadi (1991) penggunaan skala likert 4 dengan maksud untuk menghilangkan kelemahan dari skala likert 5 dan menghindari dari jawaban netral responden, sehingga tidak lebih mengurangi informasi yang diperoleh dari responden.⁷⁶

Berikut kisi-kisi instrumen pada penelitian ini:

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Soal
1	<i>Reward (X1)</i>	Gaji	1,2
		Penghargaan	3,4
		Pujian	5
		Cuti	6,7
		Tunjangan	8
2	<i>Punishment (X2)</i>	Hukuman Ringan	9,10
		Hukuman Sedang	11,12
		Hukuman Berat	13,14
3	Loyalitas (Z)	Ketaatan	15
		Tanggung Jawab	16,17
		Pengabdian	18,19
		Kejujuran	20
		Kesetiaan	21
4	Kinerja (Y)	Mutu Kerja	22,23

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 146.

⁷⁶ Eko Hartanto, *Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala*, Metodologi Penelitian, 2017, 2

		Ketepatan Waktu	24,25
		Kemampuan	26,27
		Komunikasi	38,29

Sumber: Diolah Tahun 2022

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat valid atau tidaknya suatu item pernyataan dalam kuesioner.⁷⁷ Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *person correlation*) dengan nilai r_{tabel} untuk *Degree of Freedom* ($df = n - 2$ (n adalah sampel). Dengan signifikansi 5% atau 0,05. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan berkorelasi positif maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap suatu gejala dengan instrumen yang sama.⁷⁸ Reliabilitas dalam penelitian ini diukur menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.⁷⁹ Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

⁷⁷Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: UNDIP, 2018), 51.

⁷⁸Ali Anwar, *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Dengan SPSS Dan Excel*, (Kediri: IAIT Press, 2009), 13.

⁷⁹ Febrianawati Yusup, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif," *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmu Kependidikan* Vol 7 (2018): 22.

I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan peneliti setelah data dari seluruh responden terkumpul. Analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden dari seluruh responden, menyajikan data yang akan diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Metode analisis data untuk penelitian ini menggunakan statistik inferensi, metode statistika yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diterapkan untuk populasi.⁸⁰

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan suatu analisis regresi maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu terhadap variabel yang akan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut menyimpang dari asumsi klasik atau tidak, uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.⁸¹ Uji normalitas ini mengasumsikan bahwa data untuk setiap variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pengambilan keputusan jika $\text{sig} >$

⁸⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 207.

⁸¹Nuryadi dan dkk, *Dasar-Dasar Statistika Penelitian*, (Yogyakarta: Sibuku Media, 2017), 79.

0,05 maka data berdistribusi normal tetapi jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Hipotesis :

H_0 : Data berdistribusi normal

H_a : Data tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen.⁸² Kemiripan antar variabel independen berakibat korelasi yang sangat kuat, uji ini juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam mengambil keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap dependen. Teknik uji multikolinieritas yang digunakan adalah nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF semua variabel kurang dari 10, multikolinieritas tidak terjadi. Tetapi ketika ada 1 variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi kasus multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan model regresi untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual dengan setiap variabel independen. Jika terjadi kesamaan varian dari residual dengan setiap independen maka disebut homoskedastisitas dan jika tidak

⁸²Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistika Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*, (Semarang: Semarang University Press, 2012), 19.

terjadi kesamaan disebut heteroskedastisitas dengan melihat jika nilai signifikansi (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima artinya tidak terjadi kasus heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁸³ Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : varian residual homogen (tidak terjadi kasus heteroskedastisitas)

H_a : varian residual tidak homogen (terjadi kasus heteroskedastisitas)

Jika nilai signifikansi (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima artinya tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang mengatakan hubungan linier antara dua variabel yang mana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel lain. Variabel yang mempengaruhi adalah variabel independen dan yang dipengaruhi adalah dependen.⁸⁴

a. $Y = a + bX$

b. $Z = a + bX$

Dimana:

Y : Variabel dependen

X : Variabel independen

Z : Variabel intervening

⁸³Echo Perdana, *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*, (Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen FE UBB, 2016), 49.

⁸⁴ Suyono, *Analisis Regresi Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 5

a dan b : konstanta

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Reward

X₂: Punishment

Z : Loyalitas Karyawan

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan dengan melihat apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan signifikan atau tidak suatu variabel bebas secara bersama-sama yang mempengaruhi variabel terikatnya.⁸⁵ Uji F dilakukan dengan menghitung nilai F_{tabel} dan F_{hitung} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, begitu sebaliknya atau dengan melihat nilai probabilitas jika angka signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

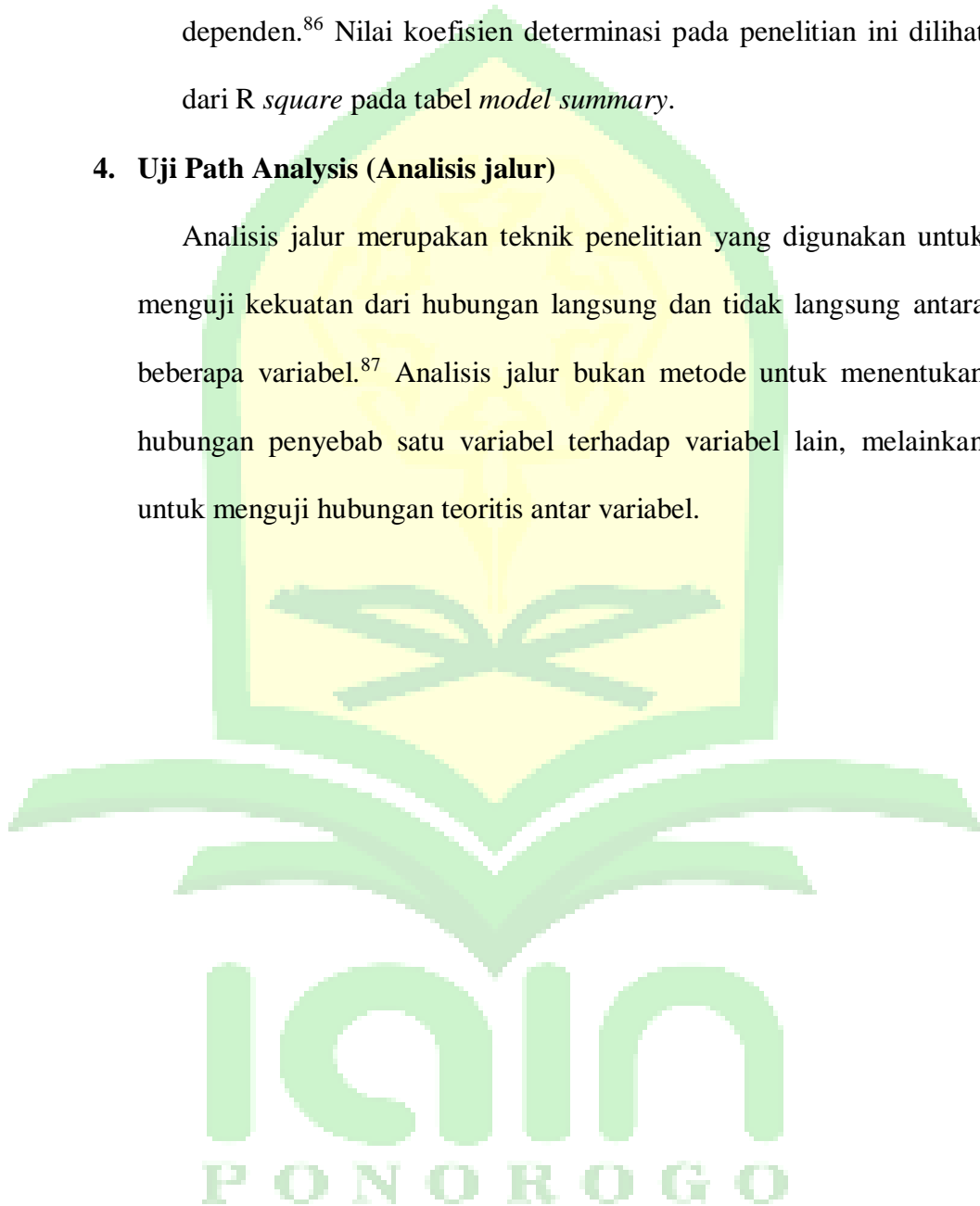
⁸⁵ Ibid, 9

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.⁸⁶ Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dilihat dari *R square* pada tabel *model summary*.

4. Uji Path Analysis (Analisis jalur)

Analisis jalur merupakan teknik penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung antara beberapa variabel.⁸⁷ Analisis jalur bukan metode untuk menentukan hubungan penyebab satu variabel terhadap variabel lain, melainkan untuk menguji hubungan teoritis antar variabel.



⁸⁶I Made Yuliara, *Modul Regresi Linier Berganda*, (t.tp.: Universitas Udayana, 2016), 6.

⁸⁷Nidjo Sandjojo, *Metode Analisis Jalur Dan Aplikasinya*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2011), 11.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati

Sragen

1. Sejarah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sukowati Sragen merupakan Badan Usaha Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Sragen yang didirikan pada tahun 2008 saat pemerintahan Bupati H. Untung Wiyono, tujuan awal didirikannya PT. BPRS Sukowati Sragen adalah untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat Sragen dengan berlandaskan prinsip syariah Islam.

Pembentukan PT. BPRS Sukowati Sragen awalnya ditandai dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Bupati Nomor: 518.133/67/02/2007 tentang Pembentukan Tim Pendiri Bank Perkreditan Rakyat Syariah Kabupaten Sragen pada 24 Mei 2007, selanjutnya pada tanggal 15 Agustus 2007 hal itu disambut baik oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sragen ditandai dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2007 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (PD. BPRS) Kabupaten Sragen.

Melalui Surat Nomor: 002/KOM.BPRS/IX/07 perihal Permohonan Ijin Prinsip tertanggal 20 September 2007 mendapat tanggapan dari Direktorat Perbankan Syariah Nomor: 10/224/DPbS perihal

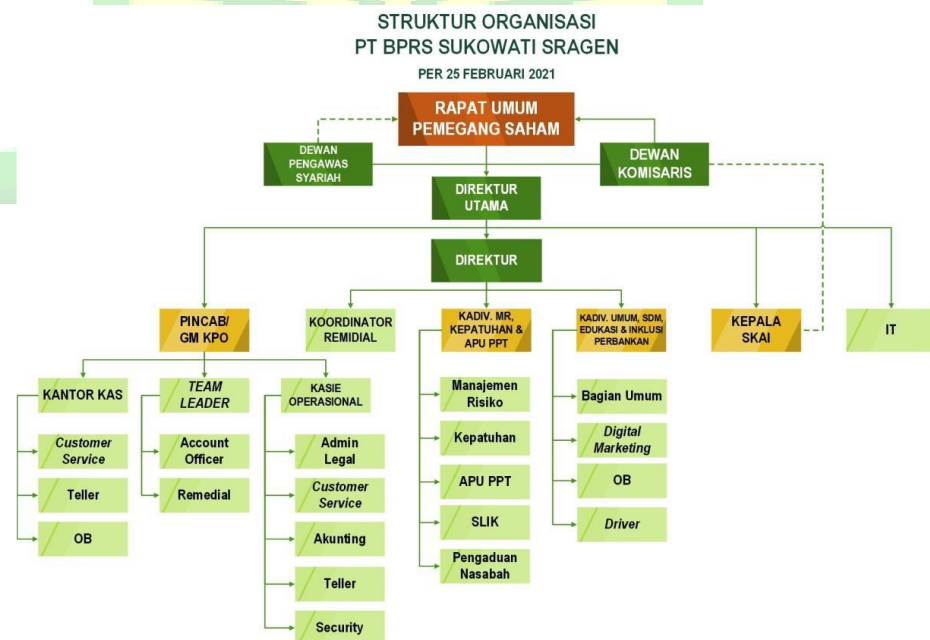
Persetujuan Prinsip Pendirian PD. BPRS Sragen tanggal 22 Februari 2008, dan dengan surat Nomor: 580/261/16/III/2008 tentang Permohonan Ijin BPRS tertanggal 17 Mei 2008 memperoleh tanggapan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 10/36/KEP.GBI/DGS/2008 perihal Pemberian Ijin Usaha PD. BPRS Sragen tanggal 12 Mei 2008.

Perjalanan panjang dalam pendirian PD. BPRS Sragen berakhir setelah pada tanggal 27 Mei bertepatan dengan hari ulang tahun Kabupaten Sragen ke-262, Bank Syariah Sragen diresmikan oleh Bupati Sragen dan mulai beroperasi pada tanggal 2 Juni 2008 setelah 45 hari beroperasi kemudian pada tanggal 16 Juli 2008 diterbitkan Undang-undang Nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah sehingga bentuk badan hukum bank syariah adalah Perseroan Terbatas (PT) untuk itu dilakukan penyesuaian bentuk badan hukum PD. BPRS Sragen dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dan secara resmi nama beserta bentuk badan hukum Perseroan Terbatas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (PT. BPRS) Sukowati Sragen mulai digunakan pada tanggal 02 November 2009. Hingga saat ini PT. BPRS Sukowati Sragen sudah memiliki empat kantor cabang dan empat kantor kas.

PT. BPRS Sukowati Sragen pada tahun 2019 masuk ke dalam 10 besar BPRS terbaik di kelompok BPRS dengan aset Rp.100,000,000,000 sampai dengan dibawah Rp.250,000,000,000

dalam rating The Best Sharia Finance Institutions 2019 dan pada tanggal 27 Agustus 2020 memperoleh penghargaan sebagai TOP BUMD AWARD dalam tiga kategori sekaligus yaitu TOP Pembina BUMD, TOP CEO BUMD dan TOP BUMD AWARD di sektor BPR Bintang 4, selain itu dalam rangka meningkatkan layanan pada tanggal 29 April 2021 PT. BPRS Sukowati Sragen telah melaksanakan penandatanganan kerjasama dengan perusahaan fintech ALAMI dimana dengan adanya kerjasama ini dapat mendukung PT. BPRS Sukowati dari sisi teknologi terkait analisis risiko digital maupun akuisisi customer dengan lebih cepat.⁸⁸

2. Struktur Organisasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen



Gambar 4.1

⁸⁸ Company Profile PT. BPRS Sukowati Sragen

3. Visi dan Misi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen

PT. BPRS Sukowati Sragen dalam operasionalnya mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut:

Visi

Terwujudnya Lembaga Keuangan yang sehat, kuat dan istiqomah dengan prinsip syariah untuk kemaslahatan masyarakat

Misi

- a. Terciptanya tata kelola & sistem perbankan berdasarkan prinsip syariah yang sehat, kuat & efisien.
- b. Terwujudnya kesadaran umat Islam dalam menjalankan muamallah berdasarkan prinsip syariah.
- c. Terwujudnya kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan berdasarkan prinsip syariah
- d. Terjalinnya kerjasama yang harmonis antara Pemerintah, masyarakat dan lembaga non pemerintah dalam rangka mempercepat pembangunan daerah.

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur butir-butir pertanyaan setiap instrumen valid atau tidak. Uji ini dilakukan dengan membandingkan hasil nilai r_{hitung} (nilai *person correlation*) dengan nilai r_{tabel} dengan signifikansi 5% dengan jumlah data $(n) = 35$ maka r_{tabel} sebesar 0,334. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel}

maka pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid. Pada uji validitas ini menggunakan alat bantu program SPSS v16. Berikut hasil uji validitas

a. Uji Validitas Instrumen *Reward* (X_1)

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas *Reward*

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,484	0,334	Valid
X _{1.2}	0,413		Valid
X _{1.3}	0,506		Valid
X _{1.4}	0,606		Valid
X _{1.5}	0,721		Valid
X _{1.6}	0,464		Valid
X _{1.7}	0,501		Valid
X _{1.8}	0,446		Valid

Sumber :data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 terdapat 8 item pernyataan pada variabel *reward*. Berdasarkan hasil uji validitas semua item pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Validitas Instrumen *Punishment* (X_2)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas *Punishment*

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,660	0,334	Valid
X _{2.2}	0,637		Valid
X _{2.3}	0,700		Valid
X _{2.4}	0,658		Valid
X _{2.5}	0,521		Valid
X _{2.6}	0,679		Valid

Sumber :data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 terdapat 6 pernyataan item pada variabel *punishment*. Berdasarkan uji validitas semua item pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

c. Uji Validitas Instrumen Loyalitas Karyawan (Z)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Z1	0,638	0,334	Valid
Z2	0,746		Valid
Z3	0,770		Valid
Z4	0,705		Valid
Z5	0,747		Valid
Z6	0,825		Valid
Z7	0,547		Valid

Sumber :data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 terdapat 7 item pernyataan mengenai variabel loyalitas karyawan. Semua pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

d. Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y1	0,674	0,334	Valid
Y2	0,402		Valid
Y3	0,645		Valid
Y4	0,618		Valid
Y5	0,724		Valid
Y6	0,748		Valid
Y7	0,774		Valid
Y8	0,382		Valid

Sumber :data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 terdapat 8 item pernyataan pada variabel kinerja karyawan. Semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat nilai *cronbach's alpha*, jika *cronbach's alpha* > 0,6

maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Reward (X ₁)	0,620	0,6	Reliabel
Punishment (X ₂)	0,712		Reliabel
Loyalitas Karyawan (Z)	0,836		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,778		Reliabel

Sumber : data primer diolah 2022

Uji reliabilitas pada Tabel 4.5 menunjukkan variabel *reward* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.620, variabel *punishment* 0.712, variabel loyalitas karyawan 0.836, variabel kinerja karyawan 0.778. Hasil uji reliabilitas ini dinyatakan reliabel karena hasil pengujian > 0.6 .

C. Hasil Pengujian Deskripsi

1. Profil Responden

Pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Karakteristik responden pada penelitian ini terbagi dalam beberapa kategori, yaitu: usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 4.6
Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuesioner yang disebar	35	100%
Kuesioner yang kembali	35	100%
Kuesioner yang dikembalikan	35	100%
Kuesioner yang tidak digunakan	-	-

Sumber: data primer diolah 2022

Dalam hal ini kuesioner yang disebarakan sejumlah 35 eksampler. Kuesioner yang kembali sejumlah 35 eksampler. Kuesioner yang lengkap, layak untuk dianalisis sejumlah 35 eksampler.

Tabel 4.7
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase %
20-30	12	34%
31-40	19	54%
41-50	4	12%
Total	35	100%

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.7, jumlah responden dengan jumlah 34 orang dimana yang berusia 20-30 tahun sebanyak 12 responden atau 34%, berusia 31-40 tahun sebanyak 19 atau 54% dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 4 atau 12%.

Tabel 4.8
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki-laki	16	46%
Perempuan	19	54%
Total	35	100%

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.8, dengan jumlah total responden sebanyak 34 orang dimana yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 responden atau 46% dan yang berjenis perempuan sebanyak 19 responden atau 54%.

Tabel 4.9
Berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
SMA	8	23%
D1	1	3%
D3	3	8%
S1	23	66%

Total	35	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.9, responden yang berpendidikan SMA yaitu 8 responden atau 23%, yang berpendidikan D1 yaitu 1 responden atau 3%, yang berpendidikan D3 yaitu 3 responden atau 8%, dan yang berpendidikan S1 yaitu 23 responden atau 66%.

Tabel 4.10
Berdasarkan Lama Bekerja

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
0 – 5 Tahun	10	28%
>5 Tahun	25	72%
Total	35	100%

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.10, lama bekerja responden yaitu 0 – 5 tahun sebanyak 10 responden atau 28% dan >5 tahun sebanyak 25 responden atau 72%.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan dua persamaan dalam pengujian data. Persamaan pertama yaitu, pengaruh *reward*, *punishment*, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Untuk persamaan kedua yaitu, pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan.

a. Persamaan 1

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi data. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam hal ini jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi

normal namun jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Normalitas Persamaan 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18066182
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.790
Asymp. Sig. (2-tailed)		.561
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil Unstandardized residual $\text{sig} = 0,561 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Teknik uji multikolonieritas yang digunakan adalah jika nilai $\text{VIF} < 10$, tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.12
Uji Multikolonieritas Persamaan 1

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,722	1,385	Tidak Terjadi Multikolonieritas
<i>Punishment</i> (X2)	0,627	1,594	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Loyalitas Karyawan (Z)	0,533	1,877	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai VIF semua variabel VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dengan setiap variabel independen. Jika nilai sig *p-value* > 0,05 maka H_0 diterima artinya tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,176	Tidak ada pengaruh
<i>Punishment</i> (X2)	0,249	Tidak ada pengaruh
Loyalitas Karyawan (Z)	0,586	Tidak ada pengaruh

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.13, semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

b. Persamaan 2

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi data. Dalam hal ini jika sig > 0,05 maka data berdistribusi normal namun jika sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.14
Uji Normalitas Persamaan 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12599872
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.734
Asymp. Sig. (2-tailed)		.655
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil Unstandardized residual sig = 0,655 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Teknik uji multikolonieritas yang digunakan adalah jika nilai VIF < 10 , tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.15
Uji Multikolonieritas Persamaan 2

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,857	1,166	Tidak Terjadi Multikolonieritas
<i>Punishment</i> (X2)	0,857	1,166	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai VIF semua variabel < 10 , dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi kasus multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dengan setiap variabel independen. Jika nilai sig *p-value* $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,417	Tidak ada pengaruh
<i>Punishment</i> (X2)	0,158	Tidak ada pengaruh

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai sig *p-value* untuk semua variabel > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

2. Hasil Uji Regresi

a. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana ini hanya digunakan pada satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

1) Persamaan 1

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linier Sederhana *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

<i>Reward</i>	Konstanta
Koefisien Regresi	
0,148 (X_1)	21,846

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: data primer diolah 2022

Rumus persamaan regresi dilihat dari Tabel 4.17 adalah sebagai berikut :

$$Y = 21,846 + 0,148X_1 + e$$

a) Nilai konstanta (b_0) yaitu 21,846 yang berarti jika variabel independen yaitu *reward* nol atau tidak ada maka kinerja karyawan sebesar 21,486 satuan.

b) Koefisien (b_1) untuk variabel X_1 (*reward*), artinya jika *reward* meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Jika *reward* ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,148 satuan.

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linier Sederhana *Punishment* Terhadap
Kinerja Karyawan

<i>Punishment</i>	Konstanta
Koefisien Regresi	
0,420 (X_2)	17,870

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: data primer diolah 2022

Rumus persamaan regresi dilihat dari Tabel 4.18 adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,870 + 0,420(X_2) + e$$

- a) Nilai konstanta (b_0) yaitu 17,870 yang berarti jika variabel independen yaitu *punishment* nol atau tidak ada maka kinerja karyawan sebesar 17,870 satuan.
- b) Koefisien (b_1) untuk variabel X_2 (*punishment*), artinya jika reward meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Jika *punishment* ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,420 satuan.

Tabel 4.19
Hasil Regresi Linier Sederhana Loyalitas Karyawan
Terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas Karyawan	Konstanta
Koefisien Regresi	
0,431(Z)	15.353

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: data primer diolah 2022

Rumus persamaan regresi dilihat dari Tabel 4.19 adalah sebagai berikut :

$$Y = 15.353 + 0,431(Z) + e$$

- a) Nilai konstanta (b_0) yaitu 15,353 yang berarti jika variabel independen yaitu *punishment* nol atau tidak ada maka kinerja karyawan sebesar 15,353 satuan.
- b) Koefisien (b_1) untuk variabel Z (loyalitas karyawan), artinya jika *reward* meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Jika loyalitas karyawan ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,431 satuan.

2) **Persamaan 2**

Tabel 4.20
Hasil Regresi Linier Sederhana *Reward* Terhadap
Loyalitas Karyawan

<i>Reward</i>	Konstanta
Koefisien Regresi	
0,735 (X_1)	6,549

a. Dependent Variabel: Z

Sumber: data primer diolah 2022

Rumus persamaan regresi dilihat dari Tabel 4.20 adalah sebagai berikut :

$$Z = 6,549 + 0,735(X_1) + e$$

- a) Nilai konstanta (b_0) yaitu 6,549 yang berarti jika variabel independen yaitu *reward* nol atau tidak ada maka loyalitas karyawan sebesar 6,549 satuan.
- b) Koefisien (b_1) untuk variabel X_1 (*reward*), artinya jika *reward* meningkat maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan. Jika *reward* ditingkatkan 1

satuan maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,735 satuan.

Tabel 4.21
Hasil Regresi Linier Sederhana *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan

<i>Punishment</i>	Konstanta
Koefisien Regresi	
0,806 (X_2)	8,755

a. Dependent Variabel: Z

Sumber: data primer diolah 2022

Rumus persamaan regresi dilihat dari Tabel 4.21 adalah sebagai berikut :

$$Z = 8,755 + 0,806X_2 + e$$

- a) Nilai konstanta (b_0) yaitu 8,755 yang berarti jika variabel independen yaitu *punishment* nol atau tidak ada maka loyalitas karyawan sebesar 8,755 satuan.
- b) Koefisien (b_1) untuk variabel X_2 (*punishment*), artinya jika *punishment* meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Jika *punishment* ditingkatkan 1 satuan maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,806 satuan.

b. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dua persamaan. Persamaan pertama yaitu, pengaruh *reward*, *punishment*, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Untuk persamaan kedua yaitu,

pengaruh reward dan *punishment*, terhadap loyalitas karyawan.

Model analisis regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut:

1) Persamaan 1

Tabel 4.22

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1

Variabel Independen	Konstanta
Koefisien Regresi	
-0,243 (X1)	17,686
0,138 (X2)	
0,458 (Z)	

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: data diolah 2022

Rumus persamaan regresi dilihat dari Tabel 4.22 adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,686 - 0,243X_1 + 0,138X_2 + 0,458Z + e$$

a) Nilai konstanta (b_0) yaitu 17,686 yaitu jika variabel independen yaitu *reward*, *punishment* dan loyalitas karyawan nol atau tidak ada, maka kinerja karyawan sebesar 17,686 satuan.

b) Koefisien (b_1) untuk variabel X_1 (*reward*) sebesar -0,243 dengan arah negatif yang menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah antara variabel X_1 (*reward*) terhadap Y (kinerja karyawan). Jika *reward* meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Nilai koefisien -0,243 artinya jika *reward* dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat maka kinerja karyawan naik sebesar -0,243 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau tidak berubah.

- c) Koefisien (b_2) untuk variabel X_2 (*punishment*), artinya jika *punishment* meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Jika *punishment* ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,138 dengan asumsi variabel lain tetap atau tidak berubah.
- d) Koefisien (b_3) untuk variabel Z (loyalitas karyawan), artinya jika loyalitas karyawan meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Jika loyalitas karyawan ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,458 dengan asumsi variabel lain tetap atau tidak berubah.

2) Persamaan 2

Tabel 4.23

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 2

Variabel Independen	Konstanta
Koefisien Regresi	
0,481 (X_1)	1,194
0,635 (X_2)	

a. Dependent Variabel: Z

Sumber: data diolah 2022

Rumus persamaan regresi dilihat dari Tabel 4.23 adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,194 + 0,481X_1 + 0,635X_2 + e$$

- a) Nilai konstanta (b_0) yaitu 1,194 yaitu jika variabel independen yaitu *reward* dan *punishment* nol atau tidak ada, maka loyalitas karyawan sebesar 1,194 satuan.

- b) Koefisien (b_1) untuk variabel X_1 (*reward*), artinya jika *reward* meningkat maka loyalitas karyawan meningkat. Jika *reward* ditingkatkan 1 satuan maka loyalitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,481 dengan asumsi variabel lain tetap atau tidak berubah.
- c) Koefisien (b_2) untuk variabel X_2 (*punishment*), artinya jika *punishment* meningkat maka loyalitas karyawan meningkat. Jika *punishment* ditingkatkan 1 satuan maka loyalitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,635 dengan asumsi variabel lain tetap atau tidak berubah.

3. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Pada uji ini terdapat 2 persamaan dalam pengujian data. Persamaan pertama yaitu, pengaruh *reward*, *punishment* dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Untuk persamaan kedua yaitu pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan.

1) Persamaan 1

Hipotesis yang digunakan adalah

- a) H_{01} : X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

- H_{a1} : X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y
 b) H_{02} : X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
 H_{a2} : X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y
 c) H_{05} : Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
 H_{a5} : Z berpengaruh signifikan terhadap Y

Tabel 4.24
Hasil Uji T Persamaan 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	17.686	4.471		3.955	.000
	REWARD	-.243	.223	-.196	-1.091	.284
	PUNISHMNET	.138	.226	.118	.610	.546
	LOYALITAS KARYAWAN	.458	.184	.521	2.485	.019

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 4.24 menunjukkan hasil uji T sebagai berikut:

- a) Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} $-1,091 < 2,039$ dan nilai signifikansi X_1 terhadap Y yaitu $0,284 > 0,05$ maka H_{01} diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel X_1 (*reward*) terhadap Y (kinerja karyawan) secara signifikan.
- b) Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} $0,610 < 2,039$ dan nilai signifikansi X_2 terhadap Y yaitu $0,546 > 0,05$ maka H_{02} diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada

pengaruh antara variabel X_2 (*punishment*) terhadap Y (kinerja karyawan) secara signifikan.

c) Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 2,485 > 2,039$ dan nilai signifikansi Z terhadap Y yaitu $0,019 < 0,05$ maka H_{05} ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel Z (loyalitas karyawan) terhadap Y (kinerja karyawan) secara signifikan.

2) Persamaan 2

Hipotesis yang digunakan adalah

- a) H_{03} : X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Z
 H_{a3} : X_1 berpengaruh signifikan terhadap Z
- b) H_{04} : X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Z
 H_{a4} : X_2 berpengaruh signifikan terhadap Z

Tabel 4.25
Hasil Uji T Persamaan 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.194	4.286		.279	.782
REWARD	.481	.197	.341	2.448	.020
PUNISHMNET	.635	.185	.477	3.425	.002

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 4.24 menunjukkan hasil uji T sebagai berikut:

- a) Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 2,448 > 2,039$ dan nilai signifikansi X_1 terhadap Z yaitu $0,020 < 0,05$ maka H_{03} ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel X_1 (*reward*) terhadap Z (loyalitas karyawan) secara signifikan.
- b) Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 3,425 > 2,039$ dan nilai signifikansi X_2 terhadap Z yaitu $0,002 < 0,05$ maka H_{04} ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel X_2 (*punishment*) terhadap Z (loyalitas karyawan) secara signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan signifikan atau tidak variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini terdapat dua persamaan. Persamaan satu yaitu pengaruh *reward*, *punishment*, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Untuk persamaan kedua yaitu pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : model regresi tidak memiliki pengaruh yang signifikan

H_a : model regresi memiliki pengaruh yang signifikan

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

1) Persamaan 1

Tabel 4.26
Hasil Uji F Persamaan 1
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	61.063	3	20.354	3.903	.018 ^a
Residual	161.680	31	5.215		
Total	222.743	34			

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS KARYAWAN, REWARD, PUNISHMNET

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.26 diperoleh nilai signifikansi 0,018 < 0,05 sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan Z secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

2) Persamaan 2

Tabel 4.27
Hasil Uji F Persamaan 2
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134.724	2	67.362	14.027	.000 ^a
Residual	153.676	32	4.802		
Total	288.400	34			

a. Predictors: (Constant), PUNISHMNET, REWARD

b. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.27 diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Z.

c. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien detreminasi digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel dependen (X). Dalam penelitian ini terdapat dua persamaan. Persamaan satu yaitu pengaruh *reward*, *punishment*, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Untuk persamaan kedua yaitu pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan.

1) Persamaan 1

Tabel 4.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.274	.204	2.284

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS KARYAWAN, REWARD, PUNISHMNET

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.28 koefisien korelasi (R) sebesar 0,524 yang berarti terdapat hubungan antara variabel kinerja karyawan dengan variabel *reward*, *punishment* dan loyalitas karyawan. Nilai *R Square* adalah 0,274 yang menunjukkan bahwa pengaruh X_1 , X_2 , dan Z terhadap Y adalah $0,274 = 27,4\%$ dan sisanya 72,6% dipengaruhi oleh faktor lain selain X_1 , X_2 , dan Z yang tidak masuk dalam model pembahasan.

2) Persamaan 2

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.434	2.191

a. Predictors: (Constant), PUNISHMNET, REWARD

b. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.29 koefisien korelasi (R) sebesar 0,683 berarti ada hubungan antara variabel *reward* dan *punishment* terhadap loyalitas karyawan. Nilai *R Square* yaitu 0,467 yang menunjukkan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z sebesar 0,467 = 46,7% dan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain selain X_1 dan X_2 yang tidak masuk dalam model pembahasan.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Dari analisis jalur ini diperoleh koefisien regresi yang menunjukkan kuatnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara mengkalikan koefisien regresi.

Tabel 4.30
Hasil Analisis Jalur

Variabel	Kontribusi		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
X_1 terhadap Y	-0,196	-	-0,196
X_2 terhadap Y	0,118	-	0,118
Z terhadap Y	0,521	-	0,521

X ₁ terhadap Z	0,341	-	0,341
X ₂ terhadap Z	0,477	-	0,477
X ₁ terhadap Y Melalui Z	-	(0,341 X 0,521) = 0,177661	(-0,196) + 0,177661 = -0,018339
X ₂ terhadap Y Melalui z	-	(0,477 X 0,521) = 0,248517	0,118 + 0,248517 = 0,366517

Sumber: data primer diolah 2022

- a. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Dengan Membandingkan nilai Koefisien Regresi.

Berdasarkan Tabel 4.30 nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah loyalitas karyawan mampu memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara *reward* terhadap loyalitas karyawan dengan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Dan hasilnya dibandingkan dengan nilai koefisien *reward* terhadap kinerja karyawan.

- 1) Koefisien regresi *reward* terhadap kinerja karyawan -0,196
- 2) Koefisien regresi *reward* terhadap loyalitas karyawan 0,341
- 3) Koefisien regresi loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan 0,521
- 4) Hasil perkalian pengaruh tidak langsung variabel X₁ terhadap Y melalui Z (0,341 X 0,521) = 0,177661

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung *reward* dan loyalitas karyawan sebagai variabel perantara terhadap kinerja karyawan menunjukkan satu perhitungan yang mengarah pada rendahnya pengaruh langsung, dimana pengaruh tidak langsung sebesar 0,177661 melalui variabel perantara

loyalitas karyawan, sedangkan pengaruh langsung sebesar -0,196 terhadap kinerja karyawan, artinya *reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara loyalitas karyawan atau menggunakan pengaruh tidak langsung.

- b. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Dengan Membandingkan nilai Koefisien Regresi.

Berdasarkan Tabel 4.30 nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah loyalitas karyawan mampu memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan cara mengalikan nilai koefisien antara *punishment* terhadap loyalitas karyawan dengan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Dan hasilnya dibandingkan dengan nilai koefisien *punishment* terhadap kinerja karyawan.

- 1) Koefisien regresi *punishment* terhadap kinerja karyawan 0,118
- 2) Koefisien regresi *punishment* terhadap loyalitas karyawan 0,477
- 3) Koefisien regresi loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan 0,521
- 4) Hasil perkalian pengaruh tidak langsung variabel X_1 terhadap Y melalui Z $(0,477 \times 0,521) = 0,248517$

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung *punishment* dan loyalitas karyawan sebagai variabel

perantara terhadap kinerja karyawan menunjukkan perhitungan yang mengarah pada rendahnya pengaruh langsung. Dimana *punishment* lebih baik menggunakan pengaruh tidak langsung sebesar 0,248517 melalui faktor perantara loyalitas karyawan, sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,118 terhadap kinerja karyawan. Artinya *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara loyalitas karyawan atau pengaruh tidak langsung.

E. Pembahasan

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen

Dalam menguji hipotesis yang menyatakan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen dilakukan dengan uji t yang terlihat pada tabel 4.24. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil $t_{hitung} -1,091 < t_{tabel} 2,039$, sehingga H_{01} diterima, jadi *reward* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel *reward* bertanda negatif, artinya variabel *reward* berlawanan arah dengan kinerja karyawan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,284 > 0,05$ maka H_{01} diterima, artinya *reward* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

Jika semakin baik pemberian *reward* maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pemberian *reward*. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Meylida Apsari dalam Skripsi, yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya

1.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen

Dalam menguji hipotesis yang menyatakan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen dilakukan dengan uji t yang terlihat pada tabel 4.24. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil $t_{hitung} 0,610 < t_{tabel} 2,039$, sehingga H_0 diterima, jadi *punishment* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel *punishment* bertanda positif, artinya variabel *punishment* berbanding lurus dengan kinerja karyawan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,546 > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

Jika semakin baik pemberian *punishment* maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan

bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pemberian *punishment*. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ilham Wahyu Pratama dan Gendut Sukarno dalam jurnal STEI Ekonomi (JEMI), yang menunjukkan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

3. Pengaruh *Reward* Terhadap Loyalitas Karyawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen

Dalam menguji hipotesis yang menyatakan *reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen dilakukan dengan uji t yang terlihat pada tabel 4.25. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil $t_{hitung} 2,448 > t_{tabel} 2,039$, sehingga H_0 ditolak, jadi *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel *reward* bertanda positif, artinya variabel *reward* berbanding lurus dengan loyalitas karyawan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

Loyalitas dapat dibangun untuk terus berkarya lebih baik dengan merasa perusahaan seperti milik sendiri. Penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa *reward* dapat menambah

komitmen dan loyalitas karyawan.⁸⁹ Jika semakin baik pemberian *reward* maka akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh pemberian *reward*. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Gabriella Monica Mandagi dkk dalam jurnal *Productivity*, yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank SulutGo Cabang Utama Manado.

4. Pengaruh *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen

Dalam menguji hipotesis yang menyatakan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen dilakukan dengan uji t yang terlihat pada tabel 4.25. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil $t_{hitung} 3,425 > t_{tabel} 2,039$, sehingga H_{04} ditolak, jadi *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel *punishment* bertanda positif, artinya variabel *rpunishment* berbanding lurus dengan loyalitas karyawan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_{04} ditolak, artinya *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

⁸⁹ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 316

Loyalitas dapat membangun untuk terus berkarya lebih baik dengan merasa perusahaan seperti milik sendiri. Menurut Anwar dan Duniya *reward* merupakan bentuk yang positif dan *punishment* bentuk yang negatif. Namun jika *punishment* diberikan dengan bijak dan tepat dapat menjadikan alat perangsang karyawan untuk meningkatkan produktivitas.⁹⁰ Jika semakin baik pemberian *punishment* maka akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh pemberian *punishment*. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Gabriella Monica Mandagi dkk dalam jurnal *Productivity*, yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank SulutGo Cabang Utama Manado.

5. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen

Dalam menguji hipotesis yang menyatakan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen dilakukan dengan uji t yang terlihat pada tabel 4.24. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil $t_{hitung} 2,485 > t_{tabel} 2,039$, sehingga H_0 ditolak, jadi loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁹⁰ Anwar dan Duniya dalam Gabriella Monica Mandagani dkk, “*Reward and Punishment terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado*”, *Jurnal Productivity*, Vol. 1 No.4, 2020, hal 299

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel loyalitas karyawan bertanda positif, artinya variabel loyalitas karyawan berbanding lurus dengan kinerja karyawan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen.

Kasmir menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan loyalitas, karyawan dibangun untuk lebih baik dan terus berkarya sehingga pekerjaan yang dikerjakan menghasilkan hasil yang lebih baik.⁹¹ Jika semakin baik loyalitas karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh loyalitas karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Jesica Radana Silalahi dalam Skripsi, yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Regional I Medan.

6. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai *Variabel Intervening*

Berdasarkan Tabel 4.30 loyalitas karyawan dapat memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding pengaruh langsung *reward* terhadap

⁹¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), 192.

kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai perkalian koefisien regresi *reward* terhadap loyalitas karyawan (0,341) dengan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan (0,521) adalah 0,177661 lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi *reward* terhadap kinerja karyawan (-0,196). Artinya *reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara loyalitas karyawan. Dapat dilihat dari adanya pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap loyalitas karyawan, dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai *Variabel Intervening*

Berdasarkan Tabel 4.30 loyalitas karyawan dapat memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding pengaruh langsung *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai perkalian koefisien regresi *punishment* terhadap loyalitas karyawan 0,477 dengan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan 0,521 adalah 0,248517 lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi *punishment* terhadap kinerja karyawan 0,118. Artinya *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara loyalitas karyawan. Dapat dilihat dari adanya pengaruh yang signifikan antara *punishment* terhadap loyalitas karyawan, dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai variabel intervening pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Penelitian ini menggunakan 35 responden. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan bantuan *software* SPSS v.16 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Reward* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh hasil $t_{hitung} -1,091 < t_{tabel} 2,039$, sehingga H_{01} diterima, jadi *reward* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh nilai signifikansi $0,284 > 0,05$ maka H_{01} diterima, artinya *reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen, dengan kata lain semakin baik pemberian *reward* maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pemberian *reward*.
2. *Punishment* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Hal ini

dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh hasil $t_{hitung} 0,610 < t_{tabel} 2,039$, sehingga H_{02} diterima, jadi *punishment* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh nilai signifikansi $0,546 > 0,05$ maka H_{02} diterima, artinya *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Jika semakin baik pemberian *punishment* maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pemberian *punishment*.

3. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh hasil $t_{hitung} 2,448 > t_{tabel} 2,039$, sehingga H_{03} ditolak, jadi *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan diperoleh nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ maka H_{01} ditolak, artinya *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Jika semakin baik pemberian *reward* maka akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh pemberian *reward*.
4. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh hasil $t_{hitung} 3,425 > t_{tabel} 2,039$, sehingga H_{04} ditolak, jadi *punishment* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan diperoleh nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_{04} ditolak, artinya *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Jika semakin baik pemberian *punishment* maka akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh pemberian *punishment*.

5. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh hasil $t_{hitung} 2,485 > t_{tabel} 2,039$, sehingga H_{05} ditolak, jadi loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh nilai signifikansi $,019 < 0,05$ maka H_{05} ditolak, artinya loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. Jika semakin baik loyalitas karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh loyalitas karyawan.

6. Loyalitas karyawan dapat memediasi *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil nilai perkalian koefisien regresi *reward* terhadap loyalitas karyawan 0,341 dengan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan 0,521 lebih besar dibanding dengan nilai koefisien regresi *reward* terhadap kinerja

karyawan -0,196. Artinya *reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara loyalitas karyawan atau menggunakan pengaruh tidak langsung.

7. Loyalitas karyawan dapat memediasi *punishment* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil nilai perkalian koefisien regresi *punishment* terhadap loyalitas karyawan 0,477 dengan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan 0,521 lebih besar dibanding dengan nilai koefisien regresi *punishment* terhadap kinerja karyawan 0,118. Artinya *punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perantara loyalitas karyawan atau menggunakan pengaruh tidak langsung.

B. SARAN

1. Diharapkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen memperhatikan mengenai pemeliharaan sumber daya manusia agar lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan.
2. *Reward* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen untuk ditingkatkan lebih lagi, selain itu mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, komitmen, gaya kepemimpinan yang perlu diperhatikan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam mengenai kinerja karyawan dengan menambah dan memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anwar, Ali. "Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Dengan SPSS Dan Excel". (Kediri: IAIT Press. 2009)
- Asnawi, Melan Anggriani. "Kinerja Karyawan". (Gorontalo: CV. Athra Samudra. 2019)
- Busro, Muhammad. "Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia". (Jakarta: Prenadamedia Group. 2018)
- Dewi, Desilia Purnama dan Harjoyo. "Manajemen Sumber Daya Manusia". (Banten: UNPAM Press 2019).
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25". (Semarang: UNDIP. 2018)
- Harahap, Tuti Khairani, dkk. "Manajemen Sumber Daya Manusi". (Klaten: CV Tahta Media Gorup. 2021)
- Janie, Dyah Nirmala Arum. "Statistika Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS". (Semarang: Semarang University Press. 2012).
- Kasmir. "Manajemen Sumber Daya Manusi (Teori Dan Praktik)". (Depok: PT Rajagrafindo Persada. 2019)
- Ngatno. "Analisis Data Variabel Mediasi dan Moderasi Dalam Riset Bisnis Dengan Program SPSS". (Yogyakarta: CV. Farisma Indonesia. 2015)
- Nuryadi dan dkk. "Dasar-Dasar Statistika Penelitian". (Yogyakarta: Sibuku Media. 2017).
- Perdana, Echo. "Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22". (Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen FE UBB. 2016).
- Priyono dan Marnis. "Manajemen Sumber Daya Manusia". (Sidoarjo: Zifatama Publisher. 2008).
- Rosyid, Muh. Zaiful dan dkk. "Reward Dan Punsihment: Konsep Dan Aplikasi". (Malang: Literasi Nusantara. 2019)
- Sandjojo, Nidjo. "Metode Analisis Jalur Dan Aplikasinya". (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. 2011)
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D". (Bandung: Alfabeta. 2019).
- Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta: Kencana. 2009)
- Suyono. "Analisis Regresi Untuk Penelitian". (Yogyakarta: Deepublish. 2015)
- Wijaya, Tony dan Santi Budiman. "Analisis Multivariat Untuk Penelitian Manajemen". (Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2016)
- Yuliara, I Made. "Modul Regresi Linier Berganda". (t.tp.: Universitas Udayana. 2016)

JURNAL

- Apriyanti, Renita dkk. "Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara)". *Jurnal Etrepreneur Dan Manajemen Sains*. Vol. 1 No 2, Juli 2020, 190
- Company Profile PT. BPRS Sukowati Sragen
- Fatimatuzzahro, Suci. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Area Grobogan)", *Skripsi*, (IAIN Salatiga, 2020), 26
- Hartanto,Eko. "Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala". *Metodologi Penelitian*. 2017, 2
- Ihsan,Muhammad. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. *Skripsi*. (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. 2020), 28
- Kawulur,Tresia Karli dan dkk. "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.6 No 2, 2018, 69
- Nazwirman, "Analysis of Employee Performance: A Case Study in Port Corporation," *Organization and Management Journal*, 2019, 25.
- Nisa,Rizki Khairun. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. President Indonesia Medan". (Medan. Universitas Medan Area, 2019).
- Rongalaha,Jhon Robin. "Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan UNIKA De La Salle Manado." *E-Jurnal "Acta Diurna"* Vol IV (2015).
- Sofyan,Ade. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sicpa Peruri Securink." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif"*. t.th, 30.
- Susanti,Epah dan dkk, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Sidoarjo." *Jurnal Manajemen Branchmarck"*. Vol 14 (t.th): 286.
- Ulfa,Rafika. "Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*. t.th, 349.
- Widi, Rina Angesti. "Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan". Upajiwa Dewantara, Vol 2, 2018, 26
- Yusup,Febrianawati. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif," *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmu Kependidikan* Vol 7 (2018).

Wawancara

Wulandari, Desi dan Endah Setyowati, Wawancara, 18 Oktober 2021

Murti, Wisnu Ari, Wawancara, 01 Oktober 2021

