

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BANK BRI SYARIAH CABANG PONOROGO**

**SKRIPSI**



Oleh :

**BIATUR ROSYIDAH**

**NIM : 210214239**

Pembimbing:

**IKA RUSDIANA, M.A**

**NIP: 198612052015032002**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2018**

## ABSTRAK

**BiaturRosyidah**, 2018 "*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*". Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Ika Rusdiana, M.A.

**Kata Kunci** : *Reward* (penghargaan), *Punishment* (sanksi) dan kinerja karyawan.

*Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja namun fakta dilapangan menunjukkan adanya kurang semangat dalam bekerja hal ini dapat menurunkan kinerja pada karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan di Bank Bri Syariah Cabang Ponorogo (2) bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. (3) bagaimana pengaruh penerapan *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Ponorogo.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner). Subyek penelitian menggunakan sample sebanyak 11 responden, teknik pengambilan sampel dengan metode Sampling jenuh (penarikan sampel dengan mengambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap angket yang dibagikan peneliti kepada karyawan di Bank BRISyariah Cabang Ponorogo. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2 menggunakan analisis regresi linier sederhana, sedangkan untuk menjawab rumusan masalah 3 menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa: (1) secara parsial ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 34,5%, dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,239 > 1,796$ ), dengan demikian  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak. (2) secara parsial ada pengaruh antara *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 12,2%, dari hasil  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $7,200 > 1,796$ ), dengan demikian  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. (3) secara simultan ada pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja sebesar 56,9%, dari hasil  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $7,523 > 4,46$ ), dengan demikian  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak, dan dapat disimpulkan terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Ponorogo.

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Biatur Rosyidah  
NIM : 210214239  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap  
Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Cabang  
Ponorogo.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah.

Ponorogo, 25 September 2018

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah



**Iki Atik Abidah, M.S.I**  
NIP 197605082000032001

Menyetujui,  
Pembimbing



**Ika Rusdiana, M.A**  
NIP 198612052015032002



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Biatur Rosyidah  
NIM : 210214239  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bri Syariah Cabang Ponorogo

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang *munaqosah* Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 09 Oktober 2018

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Syariah pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 23 Oktober 2018

**Tim Penguji**

1. Ketua Sidang : Dr. Hj. Khusniati Rofiah, M.S.I
2. Penguji 1 : Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag
3. Penguji 2 : Ika Rusdiana, M.A



Ponorogo, 23 Oktober 2018

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Syariah,

Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag  
NIP. 196807051999031001



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumberdaya manusia (SDM). Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumberdaya manusia yang mencakup peran, pengolahan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumberdaya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward*<sup>1</sup> dan *punishment*.<sup>2</sup> Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada

---

<sup>1</sup>*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah di capai, lihat Kamsir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), cetakan ke-4, 133.

<sup>2</sup>*Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang di berikan oleh atasan atau supervisor tertentu yang telah di lakukan, lihat Kamsir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), cetakan ke-4, 136

saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*).

Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.<sup>3</sup>

Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Ivancevich, Konopaske dan Matteso, *Perilaku Manajemen Dan Organisasi: alih bahasa Gina Gama*, (Jakarta: Erlangga, 2007), 224.

<sup>4</sup>Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 185.

Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Selain itu, *Reward and Punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang.<sup>5</sup>

*Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.<sup>6</sup>

Namun dalam pengelolaan sumberdaya manusia yang bertalian dengan kebijakan prosedural dan praktik bagaimana mengelola dan mengatur karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna untuk melahirkan kinerja karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Manajemen sumberdaya

---

<sup>5</sup>Raja Ali, dkk, *Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar*, (Makasar : UNHAS, 2011), 25.

<sup>6</sup>GalihDwiKoencoro, *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja*, skripsi, (UniversitasBrawijaya, 2013), 74-75.

manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi pengadaan kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan PHK.<sup>7</sup>

Seperti halnya dalam Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo yang juga mengusung nilai-nilai Islam dalam kinerjanya sejak berdirinya Bank BRI Syariah pada tahun 2014 di Ponorogo ini dan telah menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment* di BRI. ***Reward*** yang telah diterapkan di BRI tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan BRI tersebut, diantaranya adalah berupa uang, umrah, dipromosikan (tambahan kontrak), diangkat menjadi pegawai tetap, dan naik jabatan. ***Punishment*** yang telah diterapkan di BRI tersebut diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang telah melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan, dan potong gaji, selain itu adanya demosi (turun pangkat), serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di BRI Syariah Cabang Ponorogo, karena telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* dalam sistem kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan diketahui bahwa beberapa karyawan setuju dengan penerapan *reward* dan *punishment* di Bank BRI Syariah Ponorogo, karena dengan adanya *reward* para karyawan tentunya tambah semangat, tambah disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya dan

---

<sup>7</sup>Kasmir dan Jakfar, *Studi Kelayakan Bisnis*, (Jakarta: kencana, 2004), cet ke-1, 252.



dengan adanya *punishment* tentunya mereka akan lebih berhati-hati dalam bekerja.

Dengan adanya masalah tersebut, seperti kurang maksimal dalam bekerja terutama dalam kehadiran (kedisiplinan) dan pemanfaatan waktu. Padahal terkait kesejahteraan pengembangan karir serta gaji karyawan sudah lumayan di perhitungkan. Pimpinan juga menjelaskan sudah adanya hukuman bagi pelanggar aturan, sanksi yang diberikanpun beragam ada yang sekedar diperingatkan ada juga yang terpaksa dikeluarkan.<sup>8</sup>

Dengan adanya masalah seperti kurang maksimal bekerja, kurang memanfaatkan waktu dan kurangnya kerjasama antar karyawan merupakan bagian dari kinerja. Sedangkan hal-hal yang sudah dilakukan pimpinan seperti kesejahteraan dan pemberian hukuman bagi karyawan merupakan bagian dari *reward* dan *punishment*. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* di BRI Syariah Cabang Ponorogo.

Dengan latar belakang di atas, penulis akan membahas dan mengkaji tentang bagaimana pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dengan Judul “**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo**”.

---

<sup>8</sup>BiaturRosyidah, HasilWawancaradengankaryawan Bank BRI SyariahCabangPonorogo, 21 Mei 2018.

## **B. RUMUSAN MASLAH**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan *reward* terhadap kinerja karyawan yang ada di BRI Syariah Cabang Ponorogo?
2. Bagaimana pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Ponorogo?
3. Bagaimana Pengaruh *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Ponorogo?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan *reward* di BRI Syariah Cabang Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Ponorogo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Cabang Ponorogo

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis.

## 1. Manfaat Teoretis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk memperkaya wawasan *reward* dan *punishment* dalam peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat memberi manfaat antara lain:

### a. Bagi peneliti

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan *reward* dan *punishment*.

### b. Bagi Bank BRI Syariah

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan Bank BRI Syariah tersebut dalam mengambil langkah, baik itu sikap atau tindakan untuk meningkatkan peningkatan kualitas dalam kinerja Bank BRI Syariah khususnya pada kinerja karyawan Bank tersebut.

### c. Bagi mahasiswa

Dengan hasil penelitian ini diharapkan mahasiswa akan senantiasa meningkatkan pemahaman terhadap Peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai Bank Syariah.

## E. Sistematika Penulisan

Untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka penelitian ini dikerangkakan sebagai berikut:

Bab I, merupakan pendahuluan untuk mengantarkan skripsi secara keseluruhan. Pada bab ini terdiri dari sub bab yaitu latar belakang masalah yang berguna untuk mengetahui kenapa penelitian ini menarik untuk diteliti. Kemudian rumusan masalah akan menggiring peneliti untuk mencari fokus penelitian yang akan dilakukan. Selanjutnya tujuan penelitian dan kegunaan penelitian untuk mengetahui tujuan diharapkan oleh peneliti, dan manfaat yang akan diperoleh jika penelitian itu dilakukan.

Bab II, merupakan landasan teori dari *reward*, *punishment* dan kinerja, telaah pustaka, kerangka berfikir dan hipotesis.

Bab III, menguraikan tentang data yang diperoleh dari penelitian, yaitu berupa angket dari responden yang didasarkan pada karyawan Bank BRIS Ponorogo, Selain itu berisi tentang uraian instrumen pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode pengolahan data (Uji Validitas, Uji Reliabilitas),

Bab IV, adalah hasil dan pembahasan yaitu temuan penelitian yang merupakan hasil dari analisis data melalui uji-uji dalam penelitian, yaitu apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.

Bab V, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Dalam bab ini akan disimpulkan hasil pembahasan untuk menjelaskan sekaligus menjawab persoalan yang telah diuraikan atau menjawab hipotesa.





## BAB II

### LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### F. KAJIAN TEORI

##### 1. REWARD

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

Menurut bahasa kata *reward* berarti ganjaran, hadiah, upah.<sup>9</sup> Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi *reward* merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan.<sup>10</sup>

*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.<sup>11</sup> *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.<sup>12</sup>

Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-

---

<sup>9</sup> John Echols dan Hasan Shadilly, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia utama, 1976), 184.

<sup>10</sup> J.P. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004), cet. ke-9, 436.

<sup>11</sup> Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*, (Jakarta: Buletin CiptaKarya, Departemen Pekerjaan Umum, edisi no 6, 2006), 5.

<sup>12</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 514.

nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.<sup>13</sup>

*Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah feedback positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.<sup>14</sup>

*Reward* atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.<sup>15</sup> *Reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.<sup>16</sup>

Jadi *reward* juga berarti ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam bentuk positif disebut *reward*, sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut

---

<sup>13</sup>*Ibid.*, 152

<sup>14</sup>GalihDwiKoencoro, *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja, skripsi*, (Universitas Brawijaya, 2013), 25

<sup>15</sup>Henry Simamora, *Manajemen...*, 23

<sup>16</sup>*Ibid.*, 328

*punishment*. Di dalam penelitian ini akan di bahas bentuk-bentuk *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berupa promosi jabatan, pengembangan karir, insentif, kompensasi dan imbalan.

## **b. Macam-Macam *Reward***

*Reward* dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

### **1) *Reward* Intrinsik**

*Reward* intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu :

- a) Penyelesaian (Completion)
- b) Pencapaian (Achievement)
- c) Otonomi (Autonomy)
- d) Pertumbuhan pribadi (Personal growth)

### **2) *Reward* Ekstrinsik**

*Reward* ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus),

kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).<sup>17</sup>

Jadi *reward* juga berarti ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam bentuk positif disebut *reward*, sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut *punishment*.

Karena *reward* menjadi salah satu motivasi bekerja dalam melakukan pekerjaan, bahwa motivasi dasar manusia ada tiga yaitu: kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan berafialiasi dan kebutuhan akan berprestasi. Karena kebutuhan berprestasi mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengaktualisasikan kemampuan untuk mencapai prestasi yang maksimal. Seseorang menyadari bahwa seseorang dengan prestasi yang tinggi akan memperoleh *reward* yang besar. Kebutuhan akan kekuasaan dan berafialiasi mendorong orang untuk lebih berkembang karena pada dasarnya manusia ingin lebih berkuasa, ingin dihormati dan merasa dirinya penting.

## **2. PUNISHMENT**

*Punishment* dalam kamus umum bahasa Indonesia adalah hukuman, siksa dan sebagainya yang dilakukan kepada orang yang

---

<sup>17</sup>Ivanceviche, *Perilaku manajemen...*, 226-227

melanggar Undang-Undang dan sebagainya.<sup>18</sup> *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

*Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.<sup>19</sup> *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.<sup>20</sup> *Punishment* akan diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan. *Punishment* ini dapat berupa teguran, surat peringatan, skorsing maupun penghentian pekerjaan serta dapat juga berupa pembatalan bonus di bulan terkait. Dengan kata lain *punishment* dapat membuat kesempatan bonus maupun

---

<sup>18</sup>WJS. Poerwodaminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), 364.

<sup>19</sup>Malayu S.P, *Manajemen sumber daya ...*,224.

<sup>20</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 130.



promosi dibatalkan. Tujuan *punishment* ini adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.<sup>21</sup>

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.<sup>22</sup>

### G. TELAAH PUSTAKA

Penelitian sebelumnya mengenai kepuasan pelanggan sudah banyak dilakukan oleh peneliti, antara lain:

1. Galih Dwi Koencoro dkk, Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Dengan “Judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap

---

<sup>21</sup>Eni Nurmiyati , *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*, (Jakarta:Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, 2011), 33.

<sup>22</sup>Ibid.,506.

Kinerja(Survey Pada Karyawan PT INKA)” dengan variabel penelitian *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) dan Kinerja (Y). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,548 menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara bersama sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54%

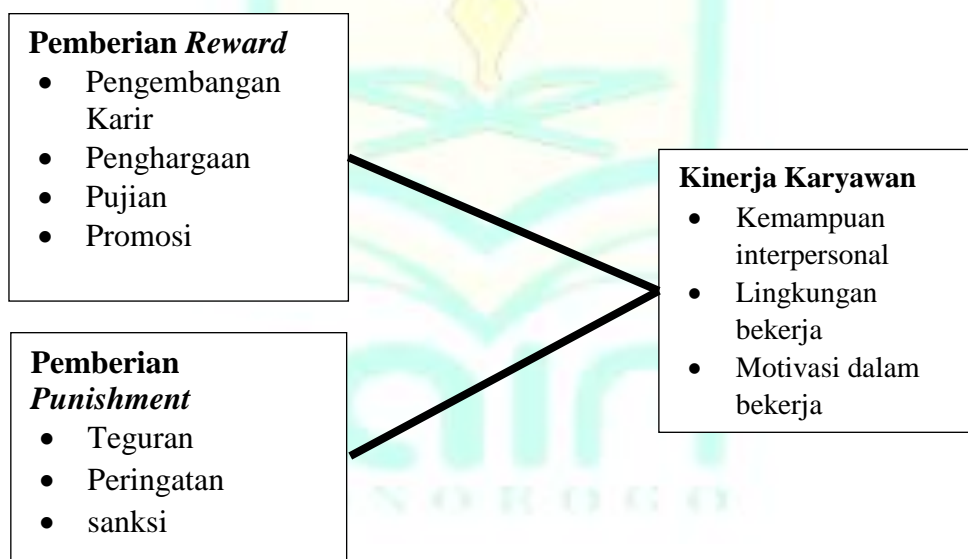
2. Pradipta Wisnu Wibisono (Skripsi dari universitas Negeri Yogyakarta, 2015) dengan judul “Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan *Job Rotation* Terhadap *Fraud* (Kecurangan)”. Dalam hal ini variabel *independen* *Reward*(X1), *Punishment*(X2) dan *Job rotation*(X3) dan *Fraud* (kecurangan) (Y) sebagai variabel *dependen*. Hasil dari penelitian ini adalah nilai Pvalue *Reward* and *Punishment* signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Jadi karyawan cenderung akan menghindari atau tidak melakukan tindakan *fraud* (kecurangan) pada saat perusahaan memiliki kebijakan *reward* dan *punishment* terkait *fraud* (kecurangan).
3. Dewi Lara Rahastri Kandi (Skripsi fakultas ekonomi universitas PGRI Yogyakarta) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Spesial Sambal Yogyakarta”, dalam hal ini variabel *independen* kepemimpinan(X1), *reward* (X2), *punishment* (X3) dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependen* (Y), berdasarkan hasil uji parsial (uji t) kepemimpinan dan *reward* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan warung spesial sambal (ss) Yogyakarta, sedangkan *punishment*

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada warung tersebut

Perbedaan penelitian yang peneliti lakukan dengan peneliti sebelumnya terletak pada objek penelitiannya. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian di Bank Syariah dengan variabel independen *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh tidaknya terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel *dependen*.

## H. KERANGKA BERFIKIR TEORITIK

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang di sajikan dalam gambar berikut: Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Teoritik



## I. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban teoretis dari masalah penelitian yang diteliti dan masih bersifat sementara, sehingga perlu diuji lagi kebenarannya. Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain:

Ha<sub>1</sub> = Ada pengaruh secara parsial pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo

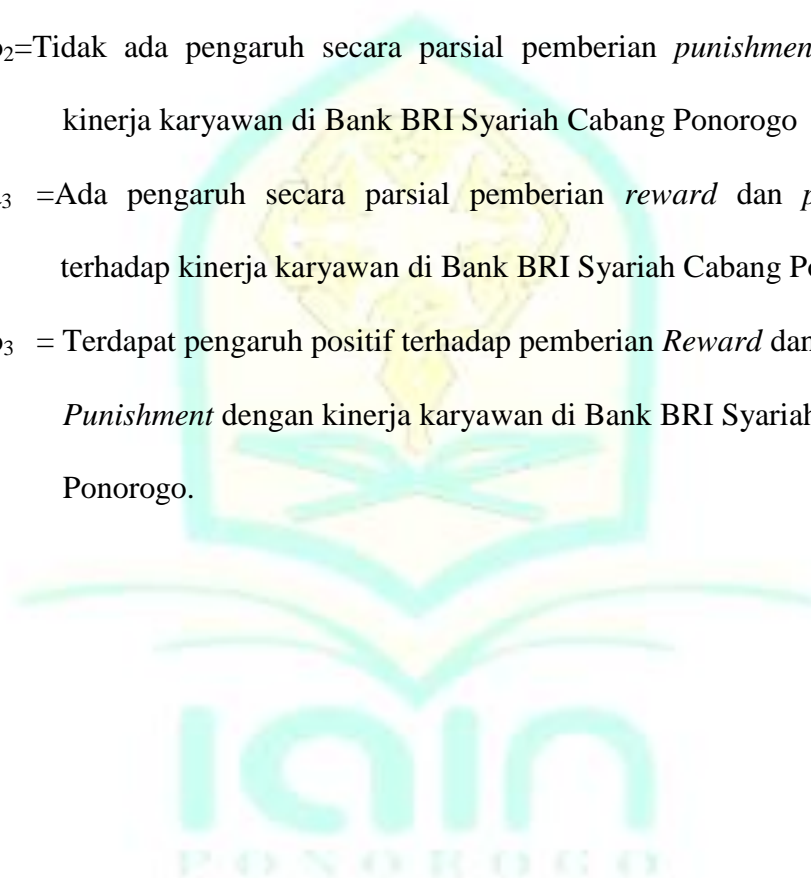
Ho<sub>1</sub> = Tidak ada pengaruh secara parsial pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo

Ha<sub>2</sub> = Ada pengaruh positif terhadap pemberian *Punishment* dengan kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo

Ho<sub>2</sub> = Tidak ada pengaruh secara parsial pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo

Ha<sub>3</sub> = Ada pengaruh secara parsial pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo

Ho<sub>3</sub> = Terdapat pengaruh positif terhadap pemberian *Reward* dan *Punishment* dengan kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan diolah menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.<sup>23</sup> Variabel yang akan diteliti ada 3, yaitu yang pertama merupakan variabel bebas (x) yaitu *reward* dan *punishment* sedangkan variabel yang kedua merupakan variabel terikat (y) kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.

#### B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah gejala yang bervariasi yang menjadi objek penelitian.<sup>24</sup> Variabel penelitian merupakan objek pengamatan atau fenomena yang diteliti.<sup>25</sup>

Variabel penelitian terbagi menjadi dua, yakni variabel *independen* (mempengaruhi/bebas) dan *dependen* (dipengaruhi). Variabel *independen* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*. Sedangkan variabel *dependen* merupakan

---

<sup>23</sup> Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: Grasindo, 2005), 18.

<sup>24</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rinekam Cipta, 2006), 130-134.

<sup>25</sup> Ibnu Hajar, *Dasar-dasar Penelitian dalam Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 156.



variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>26</sup> Masing-masing variable tersebut berupa:

1. variabel *independen* (X) meliputi:
  - a. *reward* (X<sub>1</sub>)
  - b. *punishment* (X<sub>2</sub>)
2. variabel *dependen*, meliputi kinerja karyawan.

Definisi operasional ialah gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasukkan unit-unit analisis ke dalam kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel. Dengan demikian, definisi operasional/operasionalisasi merupakan tahapan terakhir dalam proses pengukuran.<sup>27</sup>

Tabel 3.1

Definisi Operasional *Reward*

Jenis-jenis <i>reward</i>	Macam-macam <i>reward</i>	Indikator	Kriteria
<i>Reward</i> ekstrinsik	Penghargaan finansial	Gaji	Gaji sesuai dengan beban pekerjaan dan berdasarkan periode waktu
		Tunjangan	Tunjangan di berikan keadaan karyawan dan berdasakan periode waktu kerja.
		<i>Intensif</i> /bonus	Bonus di berikan sesuai dengan kinerja dan prestasi yang dicapai

<sup>26</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 108-109.

<sup>27</sup> Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 90.

	Penghargaan non financial	Pelatihan dan pengembangan	Pada karyawan yang kinerjanya baik dan tindak lanjut dari promosi kenaikan pangkat
		Rekreasi	Rekreasi di lakukan 1 tahun sekali
		Promosi	Promosi di lakukan berdasarkan dengan kinerja karyawan
		Cuti	Diberikan berdasarkan kebutuhan dari karyawan
<i>Reward</i> Intrinsik		Penyelesaian Kerja	Timbul karena telah berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan
		Pencapaian Target	Telah berhasil mencapai suatu target yang di tentukan
		Otonomi	Diberikan sebuah amanat untuk mengambil keputusan, berpendapat dan bekerja tanpa di awasi

Tabel 3.2

Definisi Operasional *Punishment*

Jenis-jenis <i>punishment</i>	Indikator	Kriteria
Hukuman ringan.	Teguran lisan maupun tertulis. Seperti adanya Surat teguran (ST)	Datang sering terlambat dan tidak masuk kerja tanpa izin
Hukuman Sedang	Tidak diberikannya bonus	Tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target
	Pengurangan jumlah nasabah	Tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
	Adanya Surat Peringatan (SP)	Untuk menindak lanjuti kesalahan yang sudah di perbuat.

Hukuman berat	Tidak di perpanjang kontrak kerja dan pemutusan hubungan kerja (PHK)	Melakukan penyelewengan dan tidak berusaha memperbaiki kesalahan yang telah di perbuat dari hukuman yang ringan sampai hukumn sedang.
---------------	--	---

Tabel 3.3

Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Devinisi	Angket
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kualitas kerja	Kemampun	Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan	saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan
		Ketrampilan	Tingkat mengerjakan pekerjaan	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan
		Hasil kerja	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah	Saya dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diperintahkan
	Kuantitas kerja	Waktu dalam bekerja	Tingkat waktu dalam bekerja	saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas
		Pencapaian taerget	Tingkat pencapaian target	Saya selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan

	kerjasama	Jalinan kerja sama	Tingkat menjalin kerjasama dengan rekan kerja	Saya selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja dengan baik
		Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	Saya selalu kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja
	Tanggung jawab	Hasil kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Saya bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan
		Mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab saat mengambil keputusan	Saya bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan
	inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian untuk menyelesaikan pekerjaan	Saya selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah

				pimpinan
--	--	--	--	----------

## C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

### 1) Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit pengukuran yang menjadi objek penelitian.<sup>28</sup> Sugiyono menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.<sup>29</sup> Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan populasi terbatas, sehingga yang dijadikan populasi adalah 11 responden atau semua karyawan Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.

### 2) Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi.<sup>30</sup> Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan teknik tertentu.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial* (Bandung: Alfabeta, 2012), 10.

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2011), 119.

<sup>30</sup> Deni Darmawan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 138.

<sup>31</sup> Tukiran Tuniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Bandung: Alfabeta, 2012)

Adapun teknik yang diambil dalam pengambilan populasi dengan cara menjadikan seluruh karyawan Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo sebagai objek penelitian.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data subjek, yakni berupa respons tertulis dari responden berkaitan dengan butir-butir pertanyaan atau pernyataan dari masing-masing indikator pada setiap variabel. Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data oleh penyelidik untuk tujuan khusus.<sup>32</sup> Di mana data ini diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan lapangan, pengukuran, hasil pengisian kuesioner mengenai *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (angket)

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>33</sup> Menurut Widoyo angket atau kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

---

<sup>32</sup> Surakhmad Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah dan Dasar Metode Teknik* (Bandung: Tarsito, 1985), 163.

<sup>33</sup> Marwan Salahuddin, *Statistik Pendidikan Islam; Metode Analisis Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Q-Media, 2016), 8.



memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.<sup>34</sup>

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan memberikan tanda (x) atau tanda *checklist* (√).<sup>35</sup>

Sedangkan penyusunan skala pengukurannya menggunakan skala likert. Dengan skala likert, indikator variabel dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.<sup>36</sup> Dalam penelitian ini digunakan pilihan respon skala lima dengan jawaban bersifat positif skor jawaban adalah:

- a. SS (Sangat Setuju) : skor 5
- b. S (Setuju) : skor 4
- c. R (Ragu ragu) : skor 3
- d. TS (Tidak Setuju) : skor 2
- e. STS (Sangat Tidak Setuju) : skor 1

Dalam penelitian ini metode pengumpulan datanya dengan memberikan angket kepada karyawan yang ada di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.

---

<sup>34</sup> Widoyoko Eko Putro, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 50.

<sup>35</sup> Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian*, 72.

<sup>36</sup> *Ibid.*, 86.

## **F. Observasi**

Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan.<sup>37</sup> Observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.<sup>38</sup> Pada penelitian ini, observasi merupakan alat pendukung kesahihan angket yang digunakan untuk mengetahui ketiga variabel (*reward*, *punishment* dan kinerja). Observasi ini diharapkan dapat memberikan bukti *reward*, *punishment* dan kinerja yang digunakan sebagai alat pengumpul data utama.

## **G. Metode Pengolahan dan Analisis Data**

### **1. Metode Pengolahan Data**

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk memperoleh data-data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba agar diperoleh instrumen yang valid dan reliabel.

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

Validitas data merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya validitas

---

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, 197.

<sup>38</sup> Widoyoko Eko Putro, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, 46.

instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.<sup>39</sup> Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan dapat dihitung dengan menggunakan metode Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:<sup>40</sup>

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara x dan y

n = Jumlah subjek

$\sum XY$  = Jumlah perkalian antara skor x dan skor y

$\sum X$  = Jumlah total skor x

$\sum Y$  = Jumlah skor y

$\sum X^2$  = Jumlah dari kuadrat X

$\sum Y^2$  = Jumlah dari kuadrat Y

Dalam pengujian validitas kuesioner, peneliti mengambil seluruh populasi sebanyak 11 responden. Hasilnya nanti dapat dilihat melalui hasil  $r_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel}$  dapat diperoleh melalui derajat kebebasan ( $dk = n - 3$ ) signifikan 5%, n adalah jumlah sampel. Sehingga, besarnya  $dk = 11 - 3 = 8$  dengan

<sup>39</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997), 145.

<sup>40</sup> Tuniredja, *Penelitian Kuantitatif*, 134.

alpha 0,05 (5%), maka didapat  $r_{tabel}$  0,602. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti tidak valid.<sup>41</sup>

Pada awalnya instrumen yang digunakan untuk menguji validitas ini adalah 31 butir pernyataan yang sesuai dengan indikator, yang pertama dari variabel *reward* yaitu terdiri dari 12 butir soal. Sedangkan untuk variabel *punishment* terdiri dari 9 butir soal. Selanjutnya adalah variabel kinerja yang terdiri dari 10 butir soal. Masing masing butir soal sudah mewakili indikator penelitian untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.

Tabel 3.4  
**Hasil Uji Coba Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	Pernyataan X1.1	0,847	0,602	Valid
	Pernyataan X1.2	0,653	0,602	Valid
	Pernyataan X1.3	0,568	0,602	Tidak Valid
	Pernyataan X1.4	0,844	0,602	Valid
	Pernyataan X1.5	0,824	0,602	Valid
	Pernyataan X1.6	0,697	0,602	Valid
	Pernyataan X1.7	0,719	0,602	Valid
	Pernyataan X1.8	0,416	0,602	Tidak Valid
	Pernyataan X1.9	0,368	0,602	Tidak Valid
	Pernyataan X1.10	0,825	0,602	Valid
	Pernyataan X1.11	0,847	0,602	Valid
	Pernyataan X1.12	0,544	0,602	Tidak Valid
<i>Punishment</i>	Pernyataan X2.1	0,372	0,602	Tidak Valid
	Pernyataan X2.2	0,680	0,602	Valid
	Pernyataan X2.3	0,710	0,602	Valid
	Pernyataan X2.4	0,876	0,602	Valid

<sup>41</sup> Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian*, 98.

(x2)	Pernyataan X2.5	0,911	0,602	Valid
	Pernyataan X2.6	0,517	0,602	Tidak Valid
	Pernyataan X2.7	0,912	0,602	Valid
	Pernyataan X2.8	0,519	0,602	Tidak Valid
	Pernyataan X2.9	0,680	0,602	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan Y.1	0,907	0,602	Valid
	Pertanyaan Y.2	0,841	0,602	Valid
	Pernyataan Y.3	0,717	0,602	Valid
	Pernyataan Y.4	0,808	0,602	Valid
	Pernyataan Y.5	0,563	0,602	Tidak Valid
	Pernyataan Y.6	0,787	0,602	Valid
	Pertanyaan Y.7	0,669	0,602	Valid
	Pernyataan Y.8	0,535	0,602	Tidak Valid
	Pernyataan Y.9	0,554	0,602	Tidak Valid
	Pernyataan Y.10	0,880	0,602	Valid

Dari tabel 3.2, dapat disimpulkan bahwa ada 21 butir pertanyaan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, sehingga 21 butir pertanyaan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Sedangkan 10 butir pertanyaan dinyatakan tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , sehingga 10 butir tersebut harus dihapus dan tidak dapat dilanjutkan dalam penelitian.

Selain kevalidan, kriteria instrumen yang baik juga harus reliabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban

tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.<sup>42</sup> Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan menggunakan metode *alpha cronbach's*. Jika hasilnya  $\alpha > 0,60$  maka dinyatakan bahwa instrumen tersebut reliabilitasnya tinggi. Artinya butir pertanyaan atau variabel tersebut adalah reliabel/dapat dipercaya. Sedangkan menurut Sekaran, reliabilitas  $< 0,60$  adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.<sup>43</sup> Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.<sup>44</sup> Dengan uji reliabilitas, suatu kuesioner dapat diketahui kelayakannya. Suatu kuesioner dikatakan

---

<sup>42</sup> Sambas Ali Muhidin dan Manan Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 110.

<sup>43</sup> Tuniredja, *Penelitian Kuantitatif*, 43.

<sup>44</sup> Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat* (Yogyakarta: Medikom, 2011), 24.



reliabel jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60.<sup>45</sup>

Dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics Ver. 20.0 diperoleh rangkuman hasil uji realibilitas untuk masing-masing variabel sebagaimana tabel

Tabel 3.5

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Reward (x1)	8 item	0,927	Reliabel
Punishment (x2)	6 item	0,922	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	7 item	0,917	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa masing-masing variabel instrumen memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel instrumen penelitian ini reliabel.

#### c. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel *independen* dengan satu variabel *dependen* yang ditampilkan dalam bentuk regresi<sup>40</sup>. Uji analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah satu dan dua. Persamaan umum regresi linier sederhana

---

<sup>45</sup> Danang Sunyoto, *Metode Penelitian Ekonomi: Alat Statistik dan Analisis Output Komputer* (Yogyakarta: CAPS, 2011), 70.

menurut Sugiyono<sup>41</sup> adalah :  $Y = a + bX$  Dimana:

$Y$  = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

$a$  = harga ketika harga  $X = 0$  (harga konstan)

$b$  = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan maupun penurunan variabel *dependen* yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

$X$  = subjek pada variabel *independen* yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dimaksud, digunakan program *SPSS 20.0 For Windows*.

#### **d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Adapun analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh satu atau lebih variabel bebas ( $X$ ) terhadap satu variabel tak bebas ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan. masalah yang ketiga. Menurut Shofiyan Siregar persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dimana:

$Y$  = Variabel terikat

$X_1, X_2, X_3, X_n$  = Variabel bebas pertama, kedua, ketiga, ke....n

$a, b_1, b_2$  = Konstanta

Aplikasi model tersebut selanjutnya dikondisikan dengan penelitian ini sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda

dalam bentuk perkiraan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Minat beli

X<sub>1</sub> = Variabel kualitas produk

X<sub>2</sub> = Variabel kualitas pelayanan

a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Konstanta

**e. Uji Signifikansi Secara Serempak/Simultan (Uji Statistik F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu menggunakan  $F_{hitung}$  dengan langkah-langkah sebagai berikut<sup>45</sup>:

- a. Menentukan hipotesis dalam uraian kalimat
- b. Menentukan taraf signifikan ( $\alpha$ )

Menggunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%

- c. Kaidah pengujian

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya di antara variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya di antara variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- d. Menghitung  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

1) Menghitung nilai  $F_{hitung}$ , dengan rumus:

$$f_{hitung} = \frac{(R_{x_2, x_2, y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R_{x_1, x_2, y}^2)}$$

Dimana,

M = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

e. Menentukan nilai  $F_{tabel}$

Nilai  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan tabel F Rumus:

$$f_{tabel} = f(a)(dka, dkb)$$

Dimana:

dka = jumlah variabel bebas (pembilang), dkb = n - m - 1 (penyebut)

d = Membandingkan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat ( $r^2$ ,  $R^2$ ). Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen. Dalam hubungannya dengan korelasi, maka  $r^2$  merupakan kuadrat koefisien korelasi yang berkaitan dengan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).<sup>46</sup> koefisien determinasi dinyatakan dalam persen (%) sehingga harus dikalikan dengan 100%. Tepatnya jika koefisien korelasi antara variabel X dan Y adalah 1,00, koefisien determinasi adalah  $1^2$  atau  $1 \times 100\% = 100\%$ .

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, 130.

Artinya, 100% dari variasi perubahan dalam variabel Y disebabkan oleh variasi perubahan dalam variabel X.<sup>47</sup>



---

<sup>47</sup> Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: Refika Aditama, 2012), 376.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Data Umum

##### 1. Sejarah Berdiri dan Letak Geografis BRI Syariah Ponorogo

Berawal dari akuisi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya 10/67/KEP/GBI/DPG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula konvensional, kemudian diubah berdasarkan prinsip syariah islam. Dua tahun lebih PT. Bank BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan pelayanan prima (*excellent service*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

Aktivitas PT. Bank Syariah semakin kokoh setelah pada 19 desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia untuk melebur kedalam PT. Bank BRI Syariah (proses *spin off*) yang berlaku efektif pada 1 januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia Tbk dan Bapak Ventje Rahardjo selaku direktur utama PT Bank BRI Syariah. Saat ini PT Bank BRI Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan asset PT Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi asset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah



bawah, PT Bank BRI Syariah menargetkan ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam uk dan layanan perbankan. Sesuai dengan visinya, saat ini PT Bank BRI Syariah.

Merintis sinergi dengan PT Bank Rakyat Indonesia dengan memanfaatkan jaringan kerja PT Bank BRI sebagai kantor layanan syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan consumer berdasarkan prinsip syariah.<sup>48</sup>

## **2. Visi dan Misi Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo**

### **a. Visi**

Menjadikan Bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

### **b. Misi**

- 1) Memahami kergaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip syariah.
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun dan dimanapun.
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas prima dan menghadirkan ketentraman pikiran.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> *Annual Report* BRI Syariah 2010, hal 7-8

<sup>49</sup> *Ibid.*, 10

## B. Data Khusus

### 3. Data Tentang *Reward* ( $X_1$ )

Data tentang *reward* ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

**Tabel Tentang *Reward* ( $X_1$ )**

<i>REWARD</i> ( $X_1$ )									
Responden	jawaban responden								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	2	2	2	2	4	2	4	2	20
5	3	3	2	4	4	5	2	3	26
6	4	2	2	5	5	3	4	5	30
7	3	1	2	4	3	2	3	4	22
8	4	5	2	5	5	5	5	5	36
9	5	4	2	5	4	4	4	4	32
10	4	3	2	4	3	3	3	3	25
11	3	2	2	5	4	2	3	4	25

### 4. Data Tentang *Punishment* ( $X_2$ )

Data tentang *punishment* ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2

**Tabel Tentang *Punishment* ( $X_2$ )**

<i>PUNISHMENT</i> ( $X_2$ )							
Responden	jawaban responden						Total skor
	1	2	3	4	5	6	
1	2	2	2	2	2	2	12
2	2	3	3	4	5	4	21
3	2	2	3	3	3	3	16
4	2	3	5	5	5	5	25

5	2	2	4	4	4	4	20
6	2	3	3	4	4	4	20
7	2	3	5	5	5	5	25
8	2	2	4	4	4	4	20
9	2	2	3	3	3	3	16
10	2	2	4	2	3	4	17
11	2	2	4	3	4	3	18

## 5. Data Tentang Kinerja (Y)

Data tentang kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3

Tabel Tentang *Reward* ( $x_1$ )

KINERJA (Y)								
Responden	jawaban responden							Total skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	3	2	2	2	2	2	15
3	3	4	5	2	2	2	2	20
4	3	2	2	2	2	2	2	15
5	5	5	5	3	3	3	3	27
6	4	4	4	4	3	2	3	24
7	3	4	4	2	2	2	2	19
8	5	5	5	5	3	4	3	30
9	4	4	4	4	2	3	3	24
10	3	3	3	2	2	2	2	17
11	2	2	4	2	2	3	2	17

## C. Analisis Data

### 1. Analisis Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Ponorogo

Untuk mengetahui pengaruh antara satu variable *independen* dengan satu variable *dependen* digunakan analisis regresi linier sederhana. Dan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variable *independen* terhadap

variable *dependen* digunakan uji t. Hasil uji regresi linear sederhana serta uji t untuk variable  $X_1$  (*reward*) terhadap variable Y (kinerja) sebagai berikut:

Tabel 4.4

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variable *Reward* ( $X_1$ )**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,000	4,721		13,813	,004
<i>REWARD</i>	,341	,190	,636	5,239	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18,000 + 0,341X$$

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 18,000 menyatakan bahwa jika tidak ada *reward*, maka kinerja karyawan adalah 18,000
- b. Koefisien regresi sebesar 0,341 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 *reward* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,341. Namun sebaliknya, jika *reward* turun sebesar 1 maka kinerja karyawan juga di prediksi mengalami penurunan sebesar 0,341. Jadi tanda + (plus) menyatakan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel *independen* (X) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel *dependen* (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diperoleh perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 5,239. Nilai  $t_{hitung}$  positif artinya berpengaruh positif, artinya semakin meningkat *reward* maka pemberian bonus semakin meningkat pula, dan sebaliknya jika *reward* buruk maka pemberian bonus semakin menurun karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,239 > 1,796$ ) maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak atau koefisien regresi signifikan, *reward* benar-benar erat hubungannya dengan kinerja karyawan. dengan berbagai proses yang telah dilakukan di atas maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif antara *reward* dengan kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.

Adapun sumbangan atau kontribusi yang diberikan variabel  $X_1$  terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

**Hasil Uji Analisis Koefisiensi Determinasi Reward ( $X_1$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 <sup>a</sup>	,655	,345	4,08186

a. Predictors: (Constant), *REWARD*

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil di atas menunjukkan bahwa hubungan *reward* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) kuat positif, yaitu diperoleh nilai R square adalah 0,655. R square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 34,5%. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan kuat positif, artinya positif disini adalah hubungan antara variabel

X dan Y searah, maksudnya adalah semakin baik *reward*, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.

Begitu pula semakin buruk *reward*, maka semakin menurun pula kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Adapun konstibusi yang disumbangkan kepada variabel *reward* ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) adalah:  
 $KP = (R)^2 \times 100\% = (0,636)^2 \times 100\% = 34,5\%$ .

Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan penaruh variabel *independen* *reward* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo sebesar 34,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 2. Analisis Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Ponorogo

Hasil uji regresi linear sederhana serta uji t untuk variabel  $X_2$  (*punishment*) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.6

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variable *Punishment* ( $X_2$ )

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,434	8,898		8,072	,004
<sup>1</sup> <i>PUNISHMENT</i>	,092	,458	,067	7,200	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$



$$Y = 18,434 + 0,092X$$

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 18,434 menyatakan bahwa jika tidak ada *punishment*, maka kinerja karyawan adalah 18,434.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,092 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 *punishment* ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,092. Namun sebaliknya, jika *punishment* turun sebesar 1 maka kinerja karyawan juga di prediksi mengalami penurunan sebesar 0,092. Jadi tanda + (plus) menyatakan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel *independen* ( $X$ ) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel *dependen* ( $Y$ )

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diperoleh perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 7,200. Nilai  $t_{hitung}$  positif artinya berpengaruh positif, artinya semakin meningkat *reward* maka pemberian bonus semakin meningkat pula, dan sebaliknya jika *reward* buruk maka pemberian bonus semakin menurun karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,200 > 1,796$ ) maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak atau koefisien regresi signifikan, *punishment* benar-benar erat hubungannya dengan kinerja karyawan. dengan berbagai proses yang telah dilakukan di atas maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif antara *punishment* dengan kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.

Adapun sumbangan atau kontribusi yang diberikan variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

#### Hasil Uji Analisis Koefisiensi Determinasi *Punishment* ( $X_2$ )

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,343 <sup>a</sup>	,122	,241	5,62110

a. Predictors: (Constant), *PUNISHMENT*

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil di atas menunjukkan bahwa hubungan *punishment* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) kuat positif, yaitu diperoleh nilai R square adalah 0,343. R square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 12,2%. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* terhadap kinerja karyawan kuat positif, artinya positif disini adalah hubungan antara variabel X dan Y searah, maksudnya adalah semakin baik *punishment* ( $X_2$ ), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.

Begitu pula semakin buruk *punishment* ( $X_2$ ), maka semakin menurun pula kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Adapun konstibusi yang disumbangkan kepada variabel *punishment* ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) adalah:  $KP = (R)^2 \times 100\% = (0,343)^2 \times 100\% = 12,2\%$ .

Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan penaruh variabel *independen punishment* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo sebesar 12,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

### 3. Analisis Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bang BRI Syariah Cabang Ponorogo

Pada penelitian ini digunakan teknik analisis regresi berganda, dimana analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh *reward* (penghargaan), dan *punishment* (sanksi) terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Berdasarkan dari analisa dengan program spss versi 20 maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.8

#### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,855	6,564		,740	,000
1 <i>REWARD_X1</i>	,636	,164	,809	3,884	,000
<i>PUNISHMENT_X2</i>	,343	,287	,002	,011	,002

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Dari tabel diatas, dapat dirumuskan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,855 + 0,636X_1 + 0,343X_2$$

Keterangan:

Y = variabel *dependen*

X<sub>1</sub>X<sub>2</sub> = variabel *independen*

a = nilai konstanta

$b_1b_2$  = koefisien regresi

persamaan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 4,855; artinya jika *reward*, *punishment* nilainya 0, maka besarnya kinerja karyawan terhadap sebesar 4,855. Ini berarti walaupun tanpa *reward* dan *punishment*, nilai kinerja tetap ada dan positif.
- 2) Koefisien regresi variabel *reward* sebesar 0,636; artinya jika *reward* mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,636 satuan dengan asumsi variabel *independen* lainnya bernilai tetap. Begitu pula sebaliknya jika *reward* mengalami penurunan satu satuan maka akan berakibat pada berkurangnya kinerja karyawan sebesar 0,636 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel *punishment* sebesar 0,343; artinya jika *punishment* mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,343 satuan dengan asumsi variabel *independen* lainnya bernilai tetap. Begitu pula sebaliknya jika *punishment* mengalami penurunan satu satuan maka akan berakibat pada berkurangnya kinerja karyawan sebesar 0,343 satuan.

Selanjutnya peneliti melanjutkan dengan menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* yaitu *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) atau tidak. Kriteria pengujian

uji F adalah  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Hasil uji F yang diperoleh setelah data diolah disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187,092	2	93,546	7,594	,001 <sup>b</sup>
	Residual	98,544	8	12,318		
	Total	285,636	10			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT\_X2, REWARD\_X1

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, didapat  $f_{hitung}$  7,594 dengan melihat pada  $f_{tabel}$   $11-2=8$  didapat  $f_{tabel}$  sebesar 4,46 karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $7,594 > 4,46$ ) maka  $H_{a3}$  diterima artinya bahwa *reward* dan *punishment* secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo.

Setelah melakukan analisis regresi linier berganda dan uji F, peneliti melanjutkan dengan analisis koefisien determinasi. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *Model Summary* berikut:

Tabel 4.10

**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Kinerja Karyawan (Y)****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 <sup>a</sup>	,655	,569	3,50970

a. Predictors: (Constant), *PUNISHMENT\_X2*, *REWARD\_X1*

a. Dependent Variable: *KINERJA\_Y*

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0.569, hasil ini mengandung pengertian bahwa *reward* (penghargaan) dan *punishment* (teguran/sanksi) dalam menjelaskan kinerja karyawan dalam Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo adalah sebesar 56.9%, sementara 43,1% (100% - 56.9%) dari kinerja karyawan yang ada di bank Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel *reward* (penghargaan) dan *punishment* (teguran/sanksi).

**D. PEMBAHASAN**

Dari berbagai pengujian yang dilakukan di atas, maka dapat diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan masalah dan dapat diuji hipotesis penelitian yang telah dibuat sebelumnya sebagai berikut:

**1. Pengaruh secara parsial *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Ponorogo**

Dari hasil uji regresi linier sederhana diperoleh variabel *reward* berkoefisien positif dengan  $t_{hitung}=5,239 > t_{tabel}=1,796$ . Hal ini menunjukkan bahwa *reward* memberikan kesan positif terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Hal ini juga

menjelaskan bahwa semakin baik *reward* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo tersebut.

Disamping itu juga didukung adanya nilai  $R$  (*Adjusted R Square*) sebesar 0,655 yang menunjukkan pengaruhnya sebesar 65,5%. Adapun sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel *independen* lain diluar penelitian ini. Dari hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,636 menunjukkan apabila variabel *reward* (penghargaan) ditingkatkan sebanyak 1% maka akan di ikuti meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya jika variabel *reward* (penghargaan) diturunkan sebesar 1% maka akan diikuti menurunnya kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, “*reward* (penghargaan) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo dengan  $t_{hitung} = 5,239 > t_{tabel} = 1,796$ . Sehingga hipotesis untuk rumusan masalah pertama ( $H_{a1}$ ) yang berbunyi, “*reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo” diterima.

## **2. Pengaruh secara parsial *punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Ponorogo**

Dari hasil uji regresi linier sederhana diperoleh variabel *punishment* bernilai positif dengan  $t_{hitung} = 7,200 > t_{tabel} = 1,796$ . Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* memberikan kesan positif terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Ponorogo. Hal ini juga menjelaskan apabila variabel *punishment* (teguran/sanksi) ditingkatkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo sebesar 34,3%. Sebaliknya



jika variabel *punishment* (teguran/sanksi) diturunkan sebesar 1% maka akan diikuti menurunnya kinerja karyawan sebesar 34,3%.

Sehingga, hipotesis untuk rumusan masalah kedua ( $H_{a2}$ ) yang berbunyi, “*punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Ponorogo” diterima.

### **3. Pengaruh secara simultan *reward* dan *punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Ponorogo**

Keterkaitan kedua faktor *reward* dan *punishment* memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pada di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo dengan  $F_{hitung} = 7,594 > F_{tabel} = 4,46$ .  $F_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel *reward* dan *punishment* yakni tersebut secara bersama-sama (simultan) signifikan. Disamping itu juga didukung dengan adanya nilai koefisien (R) sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti menunjukkan adanya korelasi yang kuat dari hubungan *reward* ( $X_1$ ), *punishment* ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y). Adapun nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) yang dihasilkan oleh regresi sebesar 0,569 atau 56,9%, yang menunjukkan bahwa proporsi pengaruh *reward* ( $X_1$ ), *punishment* ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 56,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, “pengaruh *reward* ( $X_1$ ) dan *punishment* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo adalah positif signifikan dengan  $F_{hitung} = 7,594 > F_{tabel} = 4,46$ ”. Sehingga hipotesis untuk rumusan masalah ketiga ( $H_{a3}$ ) yang berbunyi, “*reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo,” diterima.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian yang dilakukan terhadap 11 responden di BRIS Ponorogo ini memberikan hasil mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Sebesar 34,5% dan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh variable lain, serta berdasarkan hasil uji regresi sederhana yang dilakukan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,239 > 1,796$ ). Dengan demikian  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak.
2. Secara parsial ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Sebesar 12,2% dan sisanya 87,8% dipengaruhi oleh variable lain, serta berdasarkan hasil uji regresi sederhana yang dilakukan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,200 > 1,796$ ). Dengan demikian  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak.
3. Secara simultan ada pengaruh antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo sebesar 56,9% dan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal tersebut dibuktikan dengan perhitungan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 7,594 berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,523 > 4,46$ ). Dengan demikian  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak.

#### **B. Saran**

Dari penelitian yang penulis lakukan dan keterbatasan yang ada, peneliti memberikan beberapa rekomendasi untuk berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo

- a. Dari hasil pembahasan, berperannya variabel *reward* (penghargaan) di dalam Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo perlu meninjau ulang pemberian *reward* (penghargaan) yang ada di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo agar dapat berfungsi secara maksimal.
  - b. Dari hasil pembahasan, berperannya variabel *Punishment* (sanksi) di dalam Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo tidak terlalu memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo memperbaharui sistem penerapan *punishment* (sanksi) agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.
  - c. Dari hasil pembahasan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pemberian *reward* (penghargaan) dari pimpinan Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Dari kinerja karyawan, indikator *reward* (penghargaan) terhadap kinerja Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo masih sedikit untuk menilai kinerja karyawan. Maka dari itu, sistem *Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan dan memotivasi karyawan dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi dan upah.
  - b. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan untuk skala lebih besar dari sampel maupun jenis perusahaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Raja dkk. *Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makasar*.  
Makasar. UNHAS. 2011
- Arikunto, Suharsimi. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta. Bina Aksara. 2006
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktik*. Jakarta. PT Rineka  
Cipta. 1997
- Annual Report BRI Syariah. 2010
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.  
2014
- Dwi Galih, Koencoro. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja*.  
Universitas Brawijaya. Skripsi. 2013
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariatif dengan program SPSS*. Jakarta.  
Grafindo. 2006
- Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang.  
Badan Penerbit Undip. 2006
- Hajar, Ibnu. *Dasar-dasar Penelitian dalam Penelitian* Jakarta. PT. Raja Grafindo  
Persada. 2003
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.  
2009
- Hermawan, Asep. *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta. Grasindo. 2005
- Ivancevich, Konopaske dan Matteso. *Perilaku Manajemen dan Organisasi, alih  
bahasa gina gania*. Jakarta. Erlangga. 2006
- Kamsir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. cet.ke-4. 2004

- Kasmir dan Jakfar. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta. kencana. cet ke-1. 2004
- Koencoro, Galih. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (survey pada karyawan PT.INKA (persero) Madiun*. skripsi. Malang: fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. 2014
- M.Echols, John dan Hasan Shadilly. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta. PT Gramedia utama. 1976
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan*. Bandung. Remaja Rosda Karya. 2013
- Neolaka, Amos. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung. Remaja Rosdakarya. 2014
- Nugroho, Bambang. *Reward dan Punishment*. Jakarta. Buletin Cipta Karya. Departemen Pekerjaan Umum. edisi no-6. 2006
- Nurgiyantoro, Burhan dkk. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press. 2009
- Nurmiyati, Eni. *Hubungan Pemberian Reward dan Punishment dengan Kinerja Karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*. Jakarta. Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah. 2011
- Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Rajawali Pers. 2011
- Priyatno, Duwi. *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*. Yogyakarta. Medikom. 2011
- Ridwan. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung. Alfabeta. 2012
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Jakarta. PT Riaja Grafindo. 2005
- Rosyidah, Biatur. *Hasil Wawancara*. Ponorogo 21 mei 2018

Salahuddin, Marwan. *Statistik Pendidikan Islam; Metode Analisis Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta. Q-Media. 2016

Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung. Refika Aditama. 2012

Simamora, Henry. *Manajemen Sumberdaya Manusi*. Yogyakarta. STIE YKPN. 2004

Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana. 2013

-----*Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Bumi Aksara. 2014

SK, Purwanto dan Suharyadi. *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama. 2006

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung. Alfabeta. 2008

-----*Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta. 2005

-----*Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta. 2013

-----*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta. 2010

-----*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta. 2011

Sunyoto, Danang. *Metode Penelitian Ekonomi: Alat Statistik dan Analisis Output Komputer*. Yogyakarta. CAPS. 2011

Tuniredja, Tukiran. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung. Alfabeta.

2012

*Umar, Husein. Reseach Methodhin Finance and Banking* Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama. 2000

Widyaningrum, Retno. *Statistika*. Yogyakarta. Pustaka Felicha. 2014

Winarno, Surakhmad. *Pengantar Penelitian Ilmiah dan Dasar Metode Teknik*. Bandung. Tarsito. 1985

Winda, Julinita dan Harianto Sarjono. *SPSS vs LISREL Sebuah pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta. Salemba Empat. 2011

Zulganef. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta. Graha Ilmu. 2013





