

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA
PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DELTA ARTHA KENCANA)**

SKRIPSI



Oleh:

FAREL ARYO BIMO

NIM: 210501110222

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA
PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DELTA ARTHA KENCANA)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana manajemen (S.M)



Oleh:

FAREL ARYO BIMO

NIM: 210501110222

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Bank
Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana)**

SKRIPSI

Oleh

Farel Aryo Bimo

NIM : 210501110222

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, MM

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK
PERKREDITAN RAKYAT DELTA ARTHA KENCANA)**

DESKRIPSI

Oleh

FAREL ARYO BIMO

NIM : 210501110222

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 24 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Choirul Rozi, SS., M.Pd
NIP. 198708082023211025
- 2 Anggota Penguji
Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
NIP.197311172005011003
- 3 Sekretaris Penguji
Ryan Basith Fasih Khan, MM
NIP.199311292020121005

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Farel Aryo Bimo
Nim : 210501110222
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DELTA ARTHA KENCANA) adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 24 November 2024



Farel Aryo Bimo
Nim : 210501110222

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, puji syukur kepada Allah SWT serta sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah ala kulli hal dengan ini saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ibu dan Bapak terimakasih atas segala pengorbanan kalian dalam mensupport anakmu ini. Doa-doa kalian menjadi kekuatan sepanjang perjalanan skripsi ini. Tidak ada kata yang bisa menggambarkan betapa berharganya dukungan kalian bagi saya. Semoga Allah membalas semua kebaikan dan keikhlasan kalian. Dan untuk bapak dan ibu ,hiduplah lebih lama, sampai anakmu ini berhasil membahagiakan kalian berdua dan membungkam mulut saudara - saudaramu yang telah merendahkan kalian.
2. Untuk kakak saya ,terimakasih banyak atas bantuan dan nasihat yang telah engkau berikan selama ini, semoga Allah membalas kebaikanmu.
3. Dosen pembimbing saya, Bapak Ryan Basith Khan. Terimakasih atas bimbingan dan dukungannya yang bapak berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Saya sangat beruntung bisa memiliki bapak sebagai pembimbing. Terimakasih atas pengetahuan, arahan, dan inspirasi yang bapak berikan. Semoga segala kebaikan bapak dibalas dengan berlipat ganda oleh Allah SWT.
4. Teman saya, Intania Chalimatus Sadiyah yang selalu memberikan dukungan dan semangat sepanjang perjalanan skripsi ini, Mungkin tanpa bantuan darimu, saya tidak bisa sampai di titik ini. Terimakasih selalu berada di sisi saya dalam suka dan duka, disaat saya butuh pencerahan dan didengarkan. Semoga kita sukses bareng dan terus bersama ya!
5. Untuk teman- teman perantauan kos Las Vegas, terimakasih telah menemani dalam masa sulit maupun senang, terimakasih atas semua bantuan yang kalian berikan selama ini.
6. Diri sendiri, terima kasih telah bertahan dan berjuang sejauh ini. Terima kasih karena memilih untuk tidak menyerah meskipun punya seribu alasan untuk berhenti. Terima Kasih.

MOTTO

“Jika kesempatan hanya datang 1%, maka berjuanglah pada harapan 1% itu”

“Don't lose before fight and don't lose before war.”

(Relzcuy 2024)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak henti penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya karena atas izin-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana). Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini, diantaranya yaitu kepada :

1. Prof. Dr. M Zainuddin, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ryan Basith Fasih Khan, SE., MM selaku dosen pembimbing Tugas Akhir. Yang selalu memberi bimbingan dan arahan dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Kedua orang tua serta keluarga penulis yang tak henti-hentinya memberikan doa dan dukungan serta kasih sayang yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana.
7. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Malang, 24 November 2024

Penulis

DAFTAR ISI

PENGARUH <i>REWARD</i> DAN <i>PUNISHMENT</i> TERHADAP	ii
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA	ii
PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DELTA ARTHA KENCANA).....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
مجردة	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis.....	12
2.2.1 Teori Dua Faktor	12
2.3 Reward.....	13
2.3.1 Pengertian <i>Reward</i>	13

2.3.2	Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	14
2.3.3	Jenis – Jenis <i>Reward</i>	16
2.3.4	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	16
2.3.5	Indikator – Indikator <i>Reward</i>	17
2.3.6	<i>Reward</i> dalam Perspektif Islam	19
2.4	Punishment.....	20
2.4.1	Pengertian <i>Punishment</i>	20
2.4.2	Bentuk-Bentuk <i>Punishment</i>	21
2.4.3	Tujuan Pemberian <i>Punishment</i>	21
2.4.4	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi <i>Punishment</i>	22
	Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian <i>punishment</i> Menurut Mangkunegara (2013:130) dalam Astuti et al., (2018) menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu:.....	22
2.4.5	Indikator -Indikator <i>Punishment</i>	23
2.4.6	<i>Punishment</i> Dalam Perspektif Islam	24
2.5	Kinerja	24
2.5.1	Pengertian Kinerja	25
2.5.2	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.5.3	Indikator Kinerja.....	26
2.5.4	Kinerja dalam Perspektif Islam.....	27
2.6	Hubungan Antar Variabel.....	28
2.6.1	Hubungan Reward Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.6.2	Hubungan Punishment dengan Kinerja Karyawan	29
2.7	Kerangka Konseptual.....	30
2.8	Hipotesis Penelitian	30
BAB III		30
METODE PENELITIAN.....		30
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	30
3.2	Lokasi Penelitian.....	31
3.3	Populasi dan Sampel.....	32
3.3.1	Populasi.....	32
3.3.2	Sampel	32

3.4	Data dan Metode Pengumpulan Data	32
3.4.1	Sumber Data Penelitian.....	32
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5	Definisi Operasional Variabel	33
3.6	Skala Pengukuran	37
3.7	Metode Analisis Data.....	38
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	38
3.7.2	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	38
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.1	Uji Normalitas.....	39
3.8.2	Uji Multikolinieritas.....	39
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.8.4	Uji Linieritas	40
3.9	Uji Analisis Linier Berganda	40
3.9.1	Uji Hipotesis	41
BAB IV		44
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1	Profil Perusahaan	44
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	44
4.1.2	Visi dan Misi PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana	46
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana..	46
4.2	Hasil Penelitian	47
4.2.1	Gambaran Umum Responden	47
4.2.2	Karakteristik Responden.....	47
4.2.3	Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	48
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	50
4.2.5	Analisis Regresi Linier Berganda	54
4.3	Pengujian Hipotesis	56
4.3.1	Uji t	56
4.3.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	57
4.3.3	Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	58

4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	59
4.4.1	Pengaruh Pemberiaan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.4.2	Pengaruh Pemberiaan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
PENUTUP		65
5.1	Kesimpulan	65
5.2	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....		67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana.....	46
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot	51
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastitas	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana Tahun 2023.	4
Tabel 2. 1Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3. 1Operasional Variabel.....	34
Tabel 3. 2Instrument Skala Likert.....	37
Tabel 4. 1Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4. 2Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Reward (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y).....	48
Tabel 4. 3Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Punishment (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4. 4Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 4. 5Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	51
Tabel 4. 6Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4. 7Hasil Uji Linieritas Reward (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel 4. 8Hasil Uji Linieritas Punishment (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4. 9Hasil Uji Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4. 10Hasil Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	56
Tabel 4. 11Hasil Signifikansi Simultan (Uji F).....	58
Tabel 4. 12Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	73
Lampiran 2 Hasil Uji SPSS	80
Lampiran 3 SURAT IZIN PENELITIAN.....	90
Lampiran 4 BIODATA PENELITI	90
Lampiran 5 BUKTI KONSULTASI.....	91
Lampiran 6 BEBAS PLAGIARISME	92

ABSTRAK

Farel Aryo Bimo. 2024. SKRIPSI: Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Perkreditan Delta Artha Kencana).

Pembimbing : Ryan Basith Khan, M. A

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan

Tingkat kinerja karyawan menentukan keberhasilan program kerja PT. Bank Perkreditan Delta Artha Kencana. Indikator keberhasilan ini dapat membuat PT. Bank Perkreditan Delta Artha Kencana dan semua pihak yang terlibat di dalamnya merasa puas. *Reward* dan *punishment* menjadi faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 52 karyawan PT. Bank Perkreditan Delta Artha Kencana sebagai populasi dan sampel. Teknik sampel jenuh memastikan bahwa semua orang yang terlibat dalam penelitian termasuk dalam sampel. Untuk mengumpulkan data, observasi dan kuesioner digunakan. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS sebagai teknik analisis. Variabel dalam penelitian ini adalah *reward*, *punishment*, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Delta Artha Kencana.

ABSTRACT

Farel Aryo Bimo. 2024. THESIS: The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance (Case Study at PT. Bank Perkreditan Delta Artha Kencana).

Supervisor: Ryan Basith Khan, M.M.

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance.*

The level of employee performance determines the success of the work program of PT. Bank Perkreditan Delta Artha Kencana. This indicator of success can make PT. Bank Perkreditan Delta Artha Kencana and all parties involved in it feel satisfied. Reward and punishment are factors that affect employee performance. The purpose of this study is to determine whether there is an effect of reward and punishment on employee performance.

This research is a quantitative type. This study involved 52 employees of PT. Bank Perkreditan Delta Artha Kencana as population and sample. The saturated sample technique ensured that all people involved in the study were included in the sample. To collect data, observation and questionnaires were used. This study used SPSS analysis tool as the analysis technique. The variables in this study are reward, punishment, and employee performance.

The results showed that reward has a significant positive effect on employee performance, punishment has a significant positive effect on employee performance of PT Delta Artha Kencana Credit Bank.

مجردة

فاريل أريو بيمو. ٢٠٢٦. أطروحة: تأثير المكافآت و العقوبة على أداء الموظف (دراسة حالة عن فت. بنك دلنا الائتماني أرتا كنانا). ناظر ريان باسيث خان، ماجستير.: الكلمات الرئيسية : ثواب, عقاب، أداء الموظف

يحدد مستوى أداء الموظف نجاح فت. بنك دلنا الائتماني أرتا كنانا. مؤشر النجاح هذا يمكن أن يجعل فت. بنك دلنا الائتماني أرتا كنانا وجميع الأطراف المعنية فيه راضون. المكافآت والعقوبات هي عوامل تؤثر على أداء الموظف. الغرض من هذه الدراسة هو معرفة ما إذا كان هناك تأثير للمكافآت والعقوبات على أداء الموظف

هذا البحث هو نوع كمي. شملت هذه الدراسة ٥٢ موظفا في فت. دلنا بنك الائتمان أرتا كنانا كسكان وعينة. تضمن تقنية العينة المشبعة تضمين جميع المشاركين في الدراسة في العينة. لجمع البيانات ، يتم استخدام الملاحظات والاستبيانات. تستخدم هذه الدراسة أداة تحليل سفسس كتقنية تحليل. المتغيرات في هذه الدراسة هي المكافأة والعقاب وأداء الموظف.

أظهرت نتائج الدراسة أن المكافآت كان لها تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف ، وكان للعقاب تأثير إيجابي كبير على أداء فتتس. بنك دلنا الائتماني أرتا كنانا

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dalam dunia bisnis saat ini menunjukkan bahwa organisasi semakin menghadapi tren yang berbeda-beda di era globalisasi. Perubahan yang cepat dan meningkatnya persaingan membuat organisasi yang ingin bertahan harus mampu membangun dan mempertahankan tingkat kepercayaan masyarakat yang tinggi. Guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan suatu usaha, perusahaan harus mampu bersaing dalam hal kualitas, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada SDM yang dimiliki. SDM adalah elemen kunci dalam suatu organisasi karena manusia memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan sumber daya lain Rosiana Wisuda Putri, (2022).

Oleh karena itu agar dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan sistem *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Menurut

penelitian Suparmi & Septiawan, (2019) meskipun *reward* dan *punishment* adalah suatu hal yang berbeda, keduanya dapat meningkatkan motivasi dan berdampak pada kinerja karyawan.

Reward diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah bekerja dengan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. *Reward* diberikan bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Mentang, (2021) yang menyatakan *reward* adalah hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berhak menerima atas hasil pekerjaan yang dilakukan, selain itu juga pemberian *reward* sebagai sarana meningkatkan kinerja karyawan.

Selain memberikan *reward*, perusahaan memberikan *punishment* kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. *Punishment* merupakan reaksi perusahaan terhadap karyawan berupa hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan. Tujuan pemberian *punishment* adalah untuk menegakkan peraturan dan memelihara disiplin kerja agar segala tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik. Penelitian oleh Latiep, Putri, (2022) menunjukkan bahwa penggunaan *punishment* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa *punishment* yang diberikan dengan tepat dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang berkembang dengan cepat di wilayah Kabupaten Malang, PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana berdiri pada tahun 1992 atas prakarsa para pengusaha dan para profesional perbankan. yang berlokasi di kecamatan Pakisaji wilayah Kabupaten Malang. PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana memiliki sejumlah besar anggota tim, yakni 52 orang. Oleh karena itu, penting untuk menginvestigasi kinerja karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana guna memahami harapan masyarakat terkait kualitas layanan yang diberikan sebab kualitas layanan yang baik akan menentukan kesuksesan suatu organisasi. Hal ini di perkuat oleh Gerson et al., (2024) yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan dan tingkat mutu suatu organisasi. Selain kualitas pelayanan, tingkat absensi karyawan juga berperan penting bagi kesuksesan sebuah organisasi. Menurut Handoko (2000) dalam Putri et al., (2020), salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat absensi. Kehadiran yang tidak konsisten dari seorang karyawan akan berdampak negatif pada produktivitas, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara optimal. Sebaliknya, dengan tingkat kehadiran yang baik atau rendahnya tingkat absensi, kinerja karyawan dapat meningkat dan mencapai target yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti ingin menganalisis perkembangan kinerja karyawan dengan memperhatikan data absensi dan keterlambatan karyawan. Berikut data absensi dan keterlambatan karyawan pada tahun 2023.

Tabel 1. 1
Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana Tahun 2023.

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absen (Orang)	Terlambat (Orang)
1	Januari	52	4	2
2	Februari	52	-	-
3	Maret	52	-	1
4	April	52	2	-
5	Mei	52	-	-
6	Juni	52	2	2
7	Juli	52	-	-
8	Agustus	52	-	5
9	September	52	3	2
10	Oktober	52	2	1
11	November	52	-	1
12	Desember	52	2	-
Jumlah		52	15	14

Sumber: PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana

Berdasarkan data yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana dari bulan Januari - Desember 2023 cenderung tidak stabil, karena terdapat kenaikan dan penurunan jumlah karyawan yang berhalangan hadir entah karena sakit maupun izin. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran yang tidak stabil dapat mengindikasikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti pernyataan Putri et al., (2020) yang menyatakan bahwasanya tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya kedisiplinan kerja pegawai. Absensi adalah suatu alat ukur untuk mengetahui hadir atau tidak hadirnya karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi berarti tingkat komitmen organisasi semakin rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi berarti

tingkat komitmen organisasi semakin tinggi. Salah satu pendekatan yang digunakan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana adalah penerapan *reward* and *punishment*. PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana telah menerapkan sistem *reward* yang berupa gaji, bonus, tunjangan dan pelatihan bagi karyawan, serta sistem *punishment* yang diterapkan diantaranya melalui teguran dari atasan ke karyawan yang melalaikan tugasnya dalam bekerja, melalui surat peringatan, dan potong gaji, serta hukuman berat berupa pemberhentian kerja. Sehingga dengan adanya sistem *reward* dan *punishment* tersebut, perusahaan berharap kinerja karyawan akan terus meningkat. Namun, dalam satu tahun terakhir, kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana mengalami penurunan yaitu pada tahun 2023 :

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank
Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana Tahun 2022-
2023

No	Nilai	Keterangan	2022		2023	
			jumlah karyawan	%	jumlah karyawan	%
1	90-100	Sangat baik	10	19,86%	8	15,36%
2	75-89	Baik	12	23,52%	9	22,28%
3	60-74	Cukup	14	26,75%	15	25,96%
4	45-59	kurang baik	11	20,42%	13	20,63%
5	30-44	Tidak baik	5	9,4%	7	15,76%
		Jumlah	52	100%	52	100%

Sumber: PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana

Pada tabel 1.2 data penilaian kinerja karyawan yang disajikan pada tahun 2022-2023 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami perubahan yang cukup menonjol. Hal ini dapat dilihat dari adanya penurunan pada kategori

penilaian yang menjadi target perusahaan yaitu nilai 90-100 (sangat baik) dan 75-89 (baik). Pada tahun 2022, presentase karyawan yang memiliki nilai 90-100 (sangat baik) mencapai 19,86%. Nilai ini menurun menjadi 15,36%. Kemudian untuk kategori 75-89 (baik) pada tahun 2022 mencapai 23,52% kemudian nilai ini menurun menjadi 22,28%. Pada kategori 60-74 (cukup), presentase pada tahun 2022 mencapai 26,75% sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 25,96%. Hal ini berbeda dengan kategori 45-59 (Kurang baik) dan 30-44 (Tidak baik) yang mengalami peningkatan pada tahun 2023 yaitu dalam kategori 45-59 (kurang baik) meningkat sebanyak 20,63% dan pada kategori 30-44 (Tidak baik) meningkat sebanyak 15,76%. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana mengalami penurunan. Hal tersebut merupakan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, karena kinerja karyawan berkaitan dengan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang suatu perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan yang di lakukan oleh Gunawan et al., (2023), Pratama & Handayani, (2022) dan Ramadanita et al., (2021) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pemberian *reward*, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Sedangkan, hasil penelitian yang bertentangan dilakukan oleh (2023) dan Adityarini, (2022) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pemberian *reward*, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Gentari, (2022), Latiep, Putri, (2022) dan Onsardi, (2020) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pemberian *punishment*, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Sedangkan, hasil penelitian bertentangan yang dilakukan oleh Leonard et al., (2023) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pemberian *punishment*, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana dan mengangkat judul "**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana**" karena adanya kontradiksi dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana?

3. Apakah *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada di PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Umum

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi dan menjadi sumber referensi yang berguna bagi umum, sehingga dapat memberikan solusi atau saran dalam mengatasi masalah terkait pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan melalui kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan serta sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang baik bagi pihak manajemen perusahaan dalam menerapkan system *reward* dan *punishment* dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

1. Goni et al., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Purnomo et al., (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Internasional Hotel Tanggerang Banten”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Endang et al., (2023) dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh *Reward, Punishment* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Mayapada Jakarta Barat)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel *Punishment* dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja sedangkan variabel *Reward* tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
4. Leonard et al., (2023) dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mutiara Timor Star Kupang.”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

sedangkan secara parsial *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Musahilla & Nursanty, (2024), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Lakesi Kota Parepare”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai .
6. Arifuddin, (2022), dalam penelitiannya yang berjudul ”Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7. Sari & Ekowati, (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8. Adityarini, (2022), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan kinerja karyawan.
9. Diawati et al., (2024), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

10. Sinaga et al., (2024), dalam penelitiannya yang berjudul ” Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Osi Electronics Manufacturing Solutions”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Goni et al., (2022)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado	- <i>Reward</i> (X1) - <i>Punishment</i> (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Purnomo et al., (2021)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Banda Bandara Internasional Hotel Tangerang Banten	- <i>Reward</i> (X1) - <i>Punishment</i> (X2) - Kinerja Karyawan(Y)	Kuantitatif, Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Endang et al., (2023)	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Mayapada Jakarta Barat)	- <i>Reward</i> (X1) - <i>Punishment</i> (X2) - Motivasi (X3) - Kinerja Karyawan(Y)	Kuantitatif, Smart-PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel <i>Punishment</i> dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja sedangkan variabel <i>Reward</i> tidak berpengaruh terhadap Kinerja
Leonard et al., (2023)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	- <i>Reward</i> (X1) - <i>Punishment</i> (X2)	Kuantitatif, Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa <i>reward</i>

	Pada UD. Mutiara Timor Star Kupang	- Kinerja Karyawan(Y)		secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial sedangkan variabel <i>punishment</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Musahilla & Nursanty, (2024)	Pengaruh pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Lakesi Kota Parepare.	- <i>Reward</i> (X1) - <i>Punishment</i> (X2) - Kinerja Karyawan(Y)	Kuantitatif, Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Arifuddin, (2022)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare	- <i>Reward</i> (X1) - <i>Punishment</i> (X2) - Kinerja Karyawan(Y)	Kuantitatif, Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Sari & Ekowati, (2021)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan	- <i>Reward</i> (X1) - <i>Punishment</i> (X2) - Kinerja Karyawan(Y)	Kuantitatif, Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Adityarini, (2022)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	- <i>Reward</i> (X1) - <i>Punishment</i> (X2) - Kinerja Karyawan(Y)	Kuantitatif, Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

				kinerja karyawan
Diawati et al., (2024)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Padang	- <i>Reward</i> (X1) - <i>Punishment</i> (X2) - Kinerja Karyawan(Y)	Kuantitatif, Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Sinaga et al., (2024)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Osi Electronics Manufacturing Solutions	- <i>Reward</i> (X1) - <i>Punishment</i> (X2) - Kinerja Karyawan(Y)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan Penelitian ini secara khusus fokus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana, dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan reward dan punishment mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak kedua variabel tersebut dalam lingkungan kerja yang spesifik. Pada umumnya penelitian mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* di berbagai sektor industri, seperti restoran atau manufaktur, berbeda dengan penelitian yang dilakukan dimana dalam penelitian ini berfokus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana, sehingga analisis lebih mendalam terhadap pengaruh reward dan punishment dalam konteks perbankan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Teori Dua Faktor

Grand theory dalam penelitian ini menggunakan teori motivasi dua faktor, dimana faktor yang membuat orang merasa puas dan membuat tidak puas. Apabila dengan adanya faktor motivator yang tinggi maka akan menjadi penyebab pada kepuasan hati, sebaliknya apabila faktor ketidakpuasan yang tinggi maka akan menyebabkan pekerja tidak puas hati. Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan Robbins, (2016)

Faktor-faktor yang dapat memotivasi (pemuas) meliputi: penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab. Sedangkan faktor tidak kepuasan meliputi: kondisi kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan.

Sesuai dengan teori tersebut dengan adanya motivasi pemuas maka reward akan mempengaruhi kinerja karyawan, bentuk dari *reward* berupa finansial maupun non finansial. Untuk mencegah adanya *punishment* karyawan harus termotivasi untuk bekerja dengan baik atau bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Selain itu motivasi dapat membuat karyawan menjadi lebih nyaman dan mampu bertahan di pekerjaannya karena termotivasi dengan adanya kesejahteraan.

2.3 Reward

2.3.1 Pengertian Reward

Menurut Mahmudi, (2019) *reward* adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut Aprilia et al., (2023) *Reward* adalah segala sesuatu yang berupa penghargaan yang menyenangkan perasaan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut senantiasa melakukan pekerjaan yang

baik dan terpuji. *Reward* adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan atas usaha keras yang dilakukan oleh para pegawai dengan kemampuan kerjanya dalam suatu organisasi pemerintahan. Memberikan *Reward* kepada pegawai dapat menimbulkan rasa puas karena mereka merasa prestasi yang mereka berikan kepada organisasi telah diakui. Selain memberikan *Reward*, organisasi juga memberikan punishment kepada pegawai yang melakukan kesalahan Yusuf, (2023)

Menurut Abdulah et al., (2021) *Reward* adalah imbalan, penghargaan atau hadiah dan bertujuan agar karyawan menjadi sangat senang, giat dan lebih rajin dalam bekerja diperusahaan. *Reward* bisa menjadikan seseorang karyawan senang lebih giat dan rajin bekerja. *Reward* adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan pada saat karyawan mendapatkan atau meraih prestasi, semakin tinggi prestasi yang diraih oleh karyawan maka reward yang diberikan juga akan setimpal dengan apa yang sudah di kerjakan. Foenay et al., (2020)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Reward* adalah suatu cara yang digunakan perusahaan untuk memberikan apresiasi/hadiah atau pujian kepada karyawan yang telah berhasil melakukan pekerjaan dengan sangat baik dan berprestasi, sehingga akan dapat memberikan motivasi positif buat karyawan dan karyawan lainnya untuk kembali mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik dan mencapai target-target perusahaan.

2.3.2 Tujuan Pemberian *Reward*

Tujuan pemberian *Reward* menurut Sunarto dkk (2017) dalam Wijaya, (2021) antara lain:

- a. Ikatan kerjasama dengan pemberian *reward* terjalin ikatan kerja formal antara perusahaan dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, sedangkan perusahaan wajib memberikan *reward* sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja dengan *reward*, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari atasannya.
- c. Pengadaan efektif dengan program *reward* ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi jika *reward* yang diberikan cukup besar, atasan akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitias karyawan dengan program *reward* dengan adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena angka turnover karyawan kecil.
- f. Disiplin dengan program *reward* yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serkat buruh dengan program *reward* yang baik akan berpengaruh terhadap serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berknsentrasi pada pekerjaannya.

- h. Pengaruh pemerintah jika program *reward* sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat ditangani.

2.3.3 Jenis – Jenis *Reward*

Menurut Hidayat (2018) dalam Leonard et al., (2023) *Reward* dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori yaitu:

1. Reward Intrinsik

Reward intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terimakasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.

2. Reward Ekstrinsik

Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang.

2.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Reward*

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan *Reward* menurut Astuti et al., (2019) yaitu:

1. Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan *reward* yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

2.3.5 Indikator – Indikator *Reward*

Menurut Sunarto dkk., (2017) dalam Wijaya, (2021) indikator *Reward* adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Merupakan imbalan atau hasil kerja yang diberikan pada pekerja yang berstatus pekerja yang tetap ataupun karyawan kontrak dengan jangka waktu tertentu. Dan komponen gaji dapat berupa: Gaji Pokok,

Tunjangan tetap, Gaji lembur, Upah berdasarkan jam kerja atau satuan hasil atau Borongan. Contohnya: Jumlah upah terhadap pekerjaan, dan Frekuensi kenaikan gaji.

2. Bonus dan Insentif

Merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan keuntungan atau berhasil dalam berprestasi. Tujuan diberikan bonus atau insentif adalah meningkatkan moral karyawan agar mencapai target.

3. Tunjangan

Tunjangan dapat berupa pemberian sejumlah uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tunjangan merupakan tambahan di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan secara tetap dan berkala, dan pada umumnya tunjangan diberikan secara bersamaan dengan pembayaran gaji yang dilakukan.

4. Kesejahteraan

Merupakan suatu program yang diberikan perusahaan guna meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan tanpa mengurangi upah. Contohnya: Tunjangan yang diberikan dalam waktu yang konstan dan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Pengembangan Karir

Suatu kegiatan guna membantu para karyawan dalam merencanakan karir di masa depan, sehingga karyawan akan dapat mengembangkan diri secara optimal.

6. Penghargaan Psikologi dan Sosial

Penghargaan Psikologis merupakan penghargaan berupa pujian, sanjungan, dan ucapan selamat. Dan penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar, penghargaan sosial dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan. Contohnya: Rasa saling menghargai, Kondisi kerja yang kondusif dan aman.

2.3.6 *Reward* dalam Perspektif Islam

Reward merupakan sesuatu yang diberikan sebagai imbalan atau penghargaan atas perilaku baik, kerja keras, atau pelayanan yang diberikan. dalam bahasa Arab *reward* adalah “tsawab”. Menurut keterangan Maunah “kata „tsawab’ bisa juga berarti pahala, upah, atau balasan. Kata ”tsawab“ banyak ditemukan di dalam Al-Qur’an, dan selalu diterjemahkan dengan balasan baik”. Selain menggunakan kata “tsawab” juga menggunakan kata “ajr” yang berarti pahala. Sebagai contoh penggunaan kata ajr terdapat dalam surah Al-A’raf 170 sebagai berikut:

وَالَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْكِتَابِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُصْلِحِينَ ﴿١٧٠﴾

Artinya: Dan orang-orang yang berpegang teguh dengan Al Kitab (Taurat) serta mendirikan shalat, (akan diberi pahala) karena sesungguhnya Kami tidak menyalahkan pahala orang-orang yang mengadakan perbaikan.

Hal ini artinya bahwa reward, tsawab dan atau ajr secara maknawi merupakan imbalan yang diberikan atas perilaku kebaikan yang dilakukan oleh seseorang, tentu dengan tujuan agar kebaikan yang dilakukan itu senantiasa bisa terus menerus dan langgeng atau bahkan semakin bisa meningkat kualitasnya.

2.4 *Punishment*

2.4.1 *Pengertian Punishment*

Punishment / hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses pembelajaran dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. *Punishment* / hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Menurut Suparmi & Septiawan, (2019) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Wijaya 2021 dalam Nanda Kurnia et al., (2022) *Punishment* yang diberikan kepada karyawan karena gagal menyelesaikan atau melaksanakan tugas seperti yang diperintahkan dikenal sebagai hukuman. Setiap tugas yang dialokasikan kepada seorang pekerja selama masa kerjanya di perusahaan telah memenuhi persyaratan yang ditunjukkan pada saat itu, terutama jika dia siap untuk mengikuti arahan keputusan dengan menandatangani surat

perjanjian kerja. Hukuman biasanya digunakan dalam operasi bisnis untuk menghukum karyawan dan memaksa mereka untuk mematuhi aturan dan ketentuan perilaku yang ditetapkan perusahaan.

Septian Dymastara, (2020) mendefinisikan *punishment* sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan dan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar dan memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal.

2.4.2 Bentuk-Bentuk *Punishment*

Menurut Ngalim (2007) dalam Leonard et al., (2023) , *punishment* atau hukuman dibagi menjadi dua bentuk berdasarkan fungsinya, yaitu:

1. Hukuman preventif.

Hukuman yang dilakukan supaya tidak terjadi pelanggaran. Hukuman ini bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran, oleh karena itu hukuman ini dilakukan sebelum pelanggaran terjadi.

2. Hukuman represif.

Hukuman yang diberikan karena terjadinya pelanggaran. Hukuman ini diberikan saat pelanggaran sudah terjadi.

2.4.3 Tujuan Pemberian *Punishment*

Fungsi *Punishment* Menurut Purnama (2015) dalam Hasri et al., (2019) , punishment dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi punishment. Ada tiga fungsi penting dari punishment yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Membatasi perilaku. *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.
2. Bersifat mendidik.
3. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan

2.4.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Punishment*

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian *punishment* Menurut Mangkunegara (2013:130) dalam Astuti et al., (2018) menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu:

1. Pelanggaran Tingkat I:
 - a. Datang terlambat tanpa pemberitahuan
 - b. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
 - c. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.
2. Pelanggaran Tingkat II:

- a. Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
 - b. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
 - c. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.
3. Pelanggaran Tingkat III:
- a. Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 - b. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
 - c. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
 - d. Mencuri asset perusahaan.

2.4.5 Indikator -Indikator *Punishment*

Menurut Rivai (2014:450) dalam Wijaya, (2021) terdapat beberapa indikator *Punishment*, yaitu sebagai berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis

- a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Hukuman sedang, dengan jenis:

- a. Penundaan kenaikan gaji
- b. Pemotongan gaji
- c. Penundaan kenaikan pangkat

3. Hukuman berat, dengan jenis:

- a. Pembebasan dari jabatan
- b. Pemecatan/ Pemutusan hubungan kerja

2.4.6 Punishment Dalam Perspektif Islam

Dalam bahasa Arab, Punishment atau hukuman diistilahkan dengan 'iqab, dan tahrīb. 'Iqab bisa juga diartikan dengan balasan. Istilah iqab berbeda dengan tahrīb, dimana 'iqab telah berbentuk aktivitas dalam memberikan hukuman, seperti memukul, menampar, dll. Berkaitan dengan konsep hukuman di jelaskan di dalam Al-Qur'an Q.S Fushilat ayat 46:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا وَمَا رَبُّكَ بِظَلَّامٍ لِلْعَبِيدِ ﴿٤٦﴾

Artinya: “Siapa yang mengerjakan kebajikan, maka (pahalanya) untuk dirinya sendiri dan siapa yang berbuat jahat, maka (akibatnya) menjadi tanggungan dirinya sendiri. Tuhanmu sama sekali tidak menzalimi hamba-hamba(-Nya).”

Ayat di atas menjelaskan Allah mengajarkan kepada manusia bahwa setiap manusia akan menerima konsekuensi dari perbuatannya. Baik atau buruk yang dia terima tentunya berbanding searah dengan apa yang telah dilakukannya. Setiap perbuatan pasti ada konsekuensinya, baik itu positif maupun negatif, dan baik atau buruk perbuatan seseorang akan mengenai dirinya sendiri. Oleh karena itu hukuman pada dasarnya merupakan akibat dari perbuatan manusia sendiri, dan Allah sama sekali tidak berbuat aniaya terhadap manusia.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu Nurjaya, (2021). Menurut Juwita, (2022) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Putri, (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Ayunasrah et al., (2022)

2.5.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2011) dalam Suparmi & Septiawan, (2019) Kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktorfaktor

tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal atau individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor Personal atau Individual meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja karyawan dalam organisasi.
5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Suparmi & Septiawan, (2019) untuk mengukur indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Tanggung Jawab

kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja ataupun tidak disengaja.

2.5.4 Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja

walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah SWT menegaskan sebagai berikut: (QS. Al-Kahfi: 7).

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya: “Katakanlah “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.”

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak dijalan Allah dalam menegakan kalimat-Nya, karena islam memerintakan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan pemerintah shalat, shodaqoh dan jihat ditangan Allah.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan Reward Terhadap Kinerja Karyawan

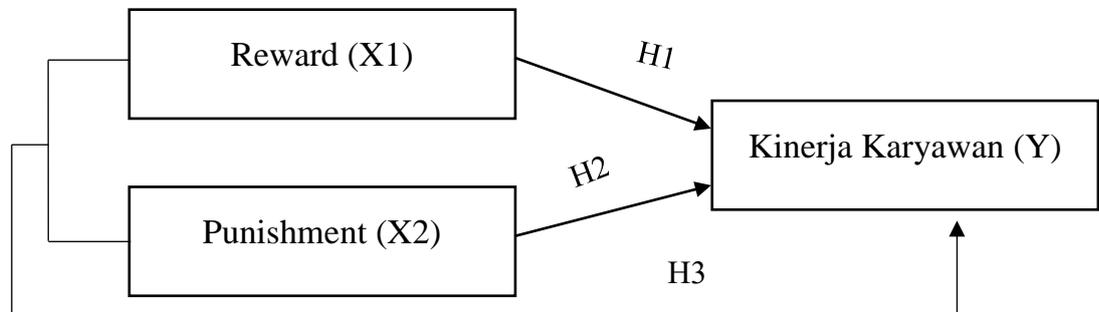
Menurut Ivancevich dkk., (2006) dalam Solikah et al., (2019) salah satu tujuan utama dari program reward adalah untuk

mendorong karyawan guna mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hussain (2019) dalam Rudi Hariawan et al., (2022) yang menyatakan bahwa pemberian reward yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi akan terus meningkatkan prestasi yang baik, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Reward yang sudah tertata dan tersalurkan dengan baik kepada karyawan tersebut mampu memotivasi para karyawan untuk berkinerja secara maksimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pramesti et al., (2019) dan Leonard et al., (2023) yang menemukan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan terus mengalami perbaikan jika ada peningkatan terhadap reward dari perusahaan.

2.6.2 Hubungan Punishment dengan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti memiliki aturan dan norma kualitas kerja yang diterapkan untuk memotivasi karyawannya. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa para karyawan mematuhi peraturan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara, (2013:130) dalam Astuti et al., (2018) hukuman adalah sebuah ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melanggar peraturan, memelihara tata tertib yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi mereka yang melanggar.

2.7 Kerangka Konseptual



2.8 Hipotesis Penelitian

- H1:** Diduga Reward berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2:** Diduga Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3:** Diduga Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif Asosiatif, karena pada dasarnya pendekatan kuantitatif menggunakan angka sebagai ukuran datanya. Tujuannya untuk memberikan deskripsi statistik, hubungan atau penjelasan. Menurut

Sugiyono, (2008) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) Sugiyono,(2008).

Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif ini sebab dapat membantu peneliti untuk menguji adanya pengaruh Pemberian Reward (X1), Punishment (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini peneliti akan melakukan studi kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana dengan judul “ Pengaruh pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana).”

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana. Yang beralamatkan di Jl. Raya Kebonagung N0.27, Krajan Barat, Kebonagung, Kec. Pakisaji, Kabupaten Malang.

Alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana adalah untuk menganalisis penerapan sistem

pemberian *reward* dan *punishment* dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sebuah daerah generalisasi, dimana didalamnya ada objek ataupun subjek yang memiliki kriteria dan kualitas yang ditetapkan peneliti agar bisa dipelajari dan menarik kesimpulan yang sesuai Sugiyono, (2008). Sesuai pengertian di atas, populasinya ialah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana berjumlah 52 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan ukuran sampel ialah sebuah upaya dalam melakukan penentuan besaran sampel yang dipilih untuk melakukan sebuah penelitiannya Sugiyono, (2008). Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 52 karyawan.

3.4 Data dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data Penelitian

1. Data primer

Menurut Sugiyono, (2008) data primer ialah sumber yang langsung yang memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara dan kuesioner. Data ini asalnya dari responden dalam penyebaran kuesioner online .Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data

primer, dimana data yang diperoleh merupakan hasil dari pengamatan secara langsung dengan cara memberikan kuesioner melalui google form kepada 52 responden.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono, (2008) data sekunder ialah sumber yang tidak langsung dimana memeri data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan dokumentasi. Peneliti mendapatkan data sekunder dari penelitian terdahulu, artikel, jurnal dan buku, situs internet, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Sugiyono, (2008) menjelaskan bahwa kuesioner ialah teknik untuk mengumpulkan data yang diterapkan dengan menjawab serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan tertulis. Kuesioner bisa berbentuk pernyataan ataupun pertanyaan terbuka dan tertutup. Peneliti menerapkan kuesioner pertanyaan tertutup yang diberikan untuk karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana. Teknik yang digunakan oleh peneliti yakni melalui penyebaran kuesioner.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono, (2008) operasional variabel ialah suatu variabel berbentuk apapun yang diidentifikasi oleh peneliti dalam memperoleh

informasi serta menarik kesimpulan darinya. Peneliti menerapkan dua variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Sugiyono, (2008) memaparkan, variabel ini ialah sebuah variabel yang dijadikan sebab berubahnya dan adanya variabel terikat. Variabel bebas yang diterapkan yaitu Pemberian Reward (X1) dan Punishment (X2).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Sugiyono, (2008) menjelaskan variabel terikat mendapat pengaruh dan dijadikan akibat sebab ada variabel bebas. Variabel terikatnya yang digunakan ialah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Reward	Gaji	Gaji yang didapatkan sudah sesuai	Sunarto dkk., (2017)
	Bonus & Insentif	Tingkat kompensasi yang sesuai Pemberian insentif dengan jumlah yang sepadan dengan pekerjaan	

	Tunjangan	Tingkat kesesuaian tunjangan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan hidup	
	Kesejahteraan	Pemberiaan fasilitas tambahan seperti rekreasi	
	Prengembangan karir	Promosi jabatan kepada karyawan berprestasi	
	Penghargaan Psikologi dan Sosial	Pemberian pujian terhadap karyawan yang berprestasi	
Punishment	Teguran lisan	Peringatan berupa teguran lisa terhadap karyawan yang terlambat sampai di kantor	Rivai (2014:450)
	Teguran tertulis	Teguran tertulis berupa surat peringatan terhadap karyawan yang kurang disiplin	

	Pernyataan tidak puas secara tertulis	Hukuman yang dinyatakan secara tertulis oleh karyawan yang melanggar aturan	
	Penundaan kenaikan gaji	Penundaan kenaikan gaji terhadap karyawan yang sering melanggar aturan	
	Pemotongan gaji	Pemotongan gaji akibat melakukan pelanggaran	
	Penundaan kenaikan pangkat	Hukuman Penundaan kenaikan jabatan akibat kurang disiplin.	
	Pembebasan dari jabatan	Pembebasan tugas apabila sudah menerima surat peringatan sebanyak 3 kali	
	Pemecatan/ Pemutusan hubungan kerja	Pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang melakukan Tindakan criminal	

Kinerja	Kualitas kerja	Tingkat ketelitian karyawan dalam pekerjaan	Suparmi dkk (2019),
	Kuantitas kerja	Tingkat sejauh mana kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan	
	Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya	
	Tanggung jawab	Tingkat kesadaran akan tanggung jawab dalam bekerja	

3.6 Skala Pengukuran

Penilaian kuesioner atas tanggapan responden menggunakan skala likert. Pendapat Sugiyono, (2008) skala ini bisa diterapkan sebagai pengukuran pendapat, sikap dan pandangan orang atau sekelompok orang mengenai peristiwa sosial. Dari skala ini, maka variabelnya akan diubah menjadi variabel indikator, setelah itu indikator-indikator dibentuk menjadi konsensus sebagai pembuatan item instrument yang berbentuk pertanyaan dan pernyataan. Berikut ini instrumen skala likert berupa pernyataan.

Tabel 3. 2 Instrument Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2011:19) Statistik deskriptif memberikan Gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Analisis ini merupakan Teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

3.7.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Untuk menghitung korelasi pada uji validitas penelitian, maka peneliti menggunakan aplikasi SPSS. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item, maka harus mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak diteliti lebih lanjut. Adapun syarat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{Hitung}} \geq r_{\text{Tabel}}$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{\text{Hitung}} \leq r_{\text{Tabel}}$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengambilan Keputusan sebagaimana yang dinyatakan oleh Ghozali (2018) yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $>0,60$ maka pernyataan dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $<0,60$ maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, (2008), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas dengan metode grafik normal Probability Plots berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah alat uji model regresi yang digunakan untuk menemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk menemukan ada atau tidaknya masalah dalam multikolinearitas maka dapat menggunakan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*, jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masih kurang dari 10, maka multikolinearitas tidak terjadi

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Alat uji model regresi selanjutnya adalah Uji heteroskedastisitas, Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisita.

3.8.4 Uji Linieritas

Ghozali, (2018) menyatakan bahwa uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah informasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independent dan variabel dependen. 5. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0.05

3.9 Uji Analisis Linier Berganda

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk menguor pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana. Analisis regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variable dependen terhadap variable independen. Metode analisis ini menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b = koefisien regresi

X = nilai variable dependen

3.9.1 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis dalam pengujian regresi linier berganda melakukan tahapan pengujian berikutnya, yaitu:

a. Uji Koefisien Parsial (Uji T)

Uji T dikenal dengan uji koefisien parsial, uji yang digunakan untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya Ghazali & Ratmono, (2017). Dalam uji t dilakukan dengan melihat tabel coefficient yang terdapat dari koefisien regresi yang berhubungan antara variebel tersebut. Karena pada

dasarnya uji T digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi. Kriteria penerimaan dan penolakan H_0 yaitu:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima dengan nilai signifikan $< 0,05$
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak dengan nilai signifikan $> 0,05$

b. Uji Model (Uji F)

Uji F dapat juga disebut dengan uji keterandalan model ataupun uji kelayakan model Ghazali, (2018) Uji F merupakan tahapan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi apakah layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat atau tidak. Pada uji F menggunakan alat analisis yaitu ANOVA (*Analysis of Variances*). Ada dua kriteria pengujian yang digunakan dalam uji F, yaitu:

- 1) H_a diterima atau H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ dan nilai probabilitas $<$ signifikan level sebesar 0,05.
- 2) H_a ditolak atau H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ dan nilai probabilitas $>$ signifikan level sebesar 0,05.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghazali, (2018). Nilai yang kecil menggambarkan bahwa kemampuan variabel independen terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 mendekati

1 ini berarti variabel independen dapat menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen, sehingga semakin besar nilai R^2 maka semakin besar variabel independen tersebut dapat mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Bank Perekonomian Rakyat Delta Artha Kencana adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang berkembang dengan cepat di wilayah Kabupaten Malang sejak pendiriannya pada tahun 1992 atas prakarsa para pengusaha dan para professional perbankan. PT BPR Delta Artha Kencana sebagai Bank Perkreditan Rakyat yang berada di kecamatan Pakisaji atau di wilayah Kabupaten Malang.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana (selanjutnya disebut "Bank") didirikan berdasarkan Akta No. 89 tanggal 14 Nopember 1991 yang dibuat di hadapan Raharti Sudjardjati, SH, notaris di Jakarta yang semula bernama PT. Bank Perkreditan Rakyat Sampoerna Probolinggo, yang berkedudukan di Probolinggo dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan No.C2-1149 HT.01.01.TH.92 tanggal 06 Pebruari 1992. Berdasarkan Akta Perubahan Anggaran Dasar No.112 tanggal 23 Maret 1994 yang dibuat oleh Raharti Sudjardjati, SH Notaris di Jakarta bank berubah nama menjadi PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Probolinggo dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan No.C2-18916.HT.01.04.TH.94 tanggal 26 Desember 1994 dan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No.Kep-250/KM.17/1995 tanggal 31 Agustus 1995. Berdasarkan Akta Perubahan Anggaran Dasar No. 60 tanggal 25 April 2002 yang dibuat oleh

Julia Seloadji, SH Notaris di -Surabaya bank berubah nama dan tempat kedudukan menjadi , PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana yang berkedudukan di Desa Kebon Agung , Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang. Perubahan ini telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia No. 4/5/KEP.PBI/MI/2002 tanggal 10 Juli 2002, dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan No. C-10452 HT.01.04.TH.2002 tanggal 12 Juni 2002. Akta pendirian telah mengalami beberapa kali perubahan, antara lain adalah Akta No. 01 tanggal 02 Pebruari 2015 tentang Tambahan Modal Disetor yang dibuat di hadapan Notaris Muhammad Henalton,SH.,M.Kn di Kabupaten Malang, telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. AHU-AH.01.03-0008382 tanggal 09 Februari 2015. dan Akta No. 07 tanggal 25 Agustus 2015 tentang Perubahan Peralihan Saham yang dibuat di hadapan Notaris yang sama. Perubahan ini telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. AHU-AH.01.03-0960505 tanggal 28 Agustus 2015. Anggaran dasar mengalami perubahan sesuai dengan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan Terbatas Nomor : 34 tanggal 7 Januari 2020 pada Notaris Djati Pramana, S.H.,M.Kn. di Kabupaten Malang, yang telah didaftarkan pada Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Nomor: AHU-AH.01.03-0010624 tertanggal 9 Januari 2020. dan juga telah mendapatkan pengesahan dari Otoritas Jasa Keuangan dengan Nomor : S-32/KO.0401/2020 tertanggal 16 Januari 2020. Anggaran

dasar mengalami perubahan anggaran dasar pasal 1 dan pasal 3 sesuai dengan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan Terbatas Nomor : 10 tanggal 16 September 2021 pada Notaris Djati Pramana, S.H.,M.Kn. di Kabupaten Malang, yang telah didaftarkan pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Nomor: AHU-AH.01.03.0436848 No.08 Tanggal 12 Agustus 2021.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana

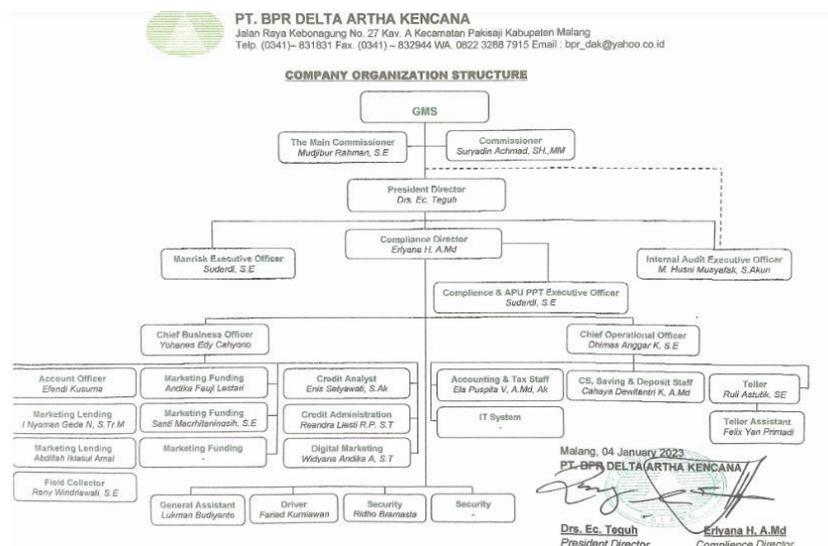
“Menjadi Bank yang Sehat”.

Misi

”Membantu perekonomian masyarakat di wilayah PT. BPR Delta Artha Kencana dan sekitarnya”.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Sedangkan prosedurnya dengan menyebarkan kuesioner dan meminta untuk mengisi kuisisioner. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

4.2.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil identifikasi dari penelitian diperoleh beberapa data responden sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data Responden	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	32	61,5%
Perempuan	20	38,5%
Usia		
20 - 24	4	7,7%
25 - 29	33	63,5%
30 - 34	13	25%
35 - 39	2	3,8%
Lama bekerja		
< 5 Tahun	19	36,5%
5 - 10 Tahun	29	55,8%
15 - 20Tahun	4	7,7%
> 20 Tahun	0	0
Pendidikan		
SMA	2	3,8%
S1	50	96,2%
S2	0	0

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini di domisili oleh karyawan laki-laki sejumlah 32 orang, dengan usia 25-29 tahun sejumlah 33 orang, lama bekerja 5-10 tahun sejumlah 29 orang dan juga dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 50 orang.

4.2.3 Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir item dalam instrumen itu valid atau tidak. Sedangkan uji reliabilitas untuk mengukur kesetabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Tujuan uji validitas dan uji reliabilitas adalah menyakinkan bahwa baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

4.2.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Reward* (X_1) dan Kinerja karyawan (Y)

Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat di jelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator *Reward* (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Nomor Item	Validitas	Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)		
(X1)	X1.1	0,778	0.873	Valid dan Reliabel
	X1.2	0,673		Valid dan Reliabel
	X1.3	0,622	0.884	Valid dan Reliabel
	X1.4	0,744		Valid dan Reliabel
	X1.5	0,662	0.881	Valid dan Reliabel
	X1.6	0,707		Valid dan Reliabel
	X1.7	0,699	0.879	Valid dan Reliabel

	X1.8	0,703		Valid dan Reliabel
	X1.9	0,656	0.882	Valid dan Reliabel
	X1.10	0,602		Valid dan Reliabel
	X1.11	0,568	0.885	Valid dan Reliabel
	X1.12	0,645		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2024

4.2.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Punishment* (X₂) dan Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator *Punishment* (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Nomor Item	Validitas	Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)		
(X ₂)	X2.1	0,307	0.780	Valid dan Reliabel
	X2.2	0,397		Valid dan Reliabel
	X2.3	0,322	0,783	Valid dan Reliabel
	X2.4	0,577		Valid dan Reliabel
	X2.5	0,576	0,759	Valid dan Reliabel
	X2.6	0,477		Valid dan Reliabel
	X2.7	0,573	0,770	Valid dan Reliabel
	X2.8	0,463		Valid dan Reliabel
	X2.9	0,678	0,770	Valid dan Reliabel
	X2.10	0,510		Valid dan Reliabel
	X2.11	0,520	0,765	Valid dan Reliabel
	X2.12	0,403		Valid dan Reliabel
	X2.13	0,630	0,754	Valid dan Reliabel
	X2.14	0,360		Valid dan Reliabel
	X2.15	0,542	0,762	Valid dan Reliabel
	X2.16	0,429		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2024

4.2.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah di jelaskan pada

Indikator	Nomor Item	Validitas	Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)		
(Y)	Y1.1	0,512	0.787	Valid dan Reliabel
	Y1.2	0,560		Valid dan Reliabel
	Y1.3	0,656	0.776	Valid dan Reliabel
	Y1.4	0,742		Valid dan Reliabel
	Y1.5	0,683	0.763	Valid dan Reliabel
	Y1.6	0,683		Valid dan Reliabel
	Y1.7	0,638	0.770	Valid dan Reliabel
	Y1.8	0,654		Valid dan Reliabel

Sumber:Data primer (diolah), 2024

tabel 4.2 – 4.4 menunjukkan bahwa semua instrument valid dan reliable.

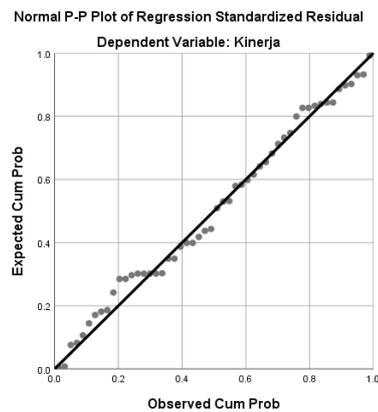
Hasil korelasi r menunjukkan semua instrumen lebih besar dari 0,273 dan pada Cronbach Alpha menunjukkan semua instrumen lebih besar dari 0,60.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Kenormalan distribusi sebuah data merupakan suatu keharusan yang mesti terpenuhi ketika kita hendak melakukan analisis statistik parametrik (dalam hal ini adalah analisis regresi linear sederhana maupun berganda). Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (uji prasyarat) dalam analisis regresi. Teknik dalam uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji P-Plot dan Uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data primer (diolah), 2024

Hasil di atas menunjukkan sebaran titik berada sepanjang garis diagonal dan mengikuti arus garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk mengukur pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		1.02134434
Most Extreme Differences	Absolute		0.089
	Positive		0.058
	Negative		-0.089
Test Statistic			0.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e			0.374
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.362
		Upper Bound	0.387

Hasil pengujian output tabel 4.6 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Maka asumsi dengan keseluruhan variabel, normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Berikut tabel hasil uji multikolinieritas :

**Tabel 4. 6
Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Independen	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Reward	479	2.086	Tidak ada Multikolinieritas
Punishment	479	2.086	Tidak ada Multikolinieritas

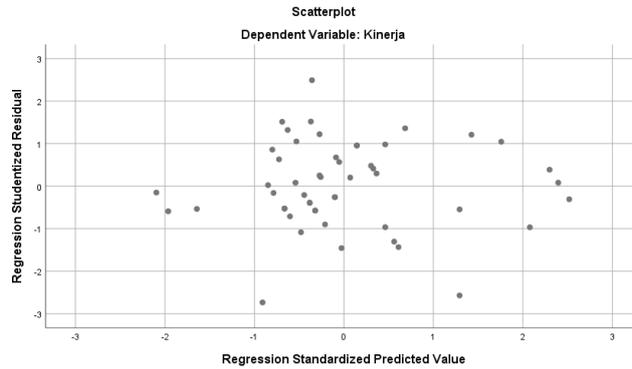
Sumber: Data primer (diolah), 2024

Dari hasil uji SPSS di atas maka, diketahui nilai $0,479 > 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi (hubungan) antara variabel bebasnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer (diolah), 2024

Berdasarkan gambar 4.8 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

d. Uji Linieritas

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan anova. Uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 7
Hasil Uji Linieritas Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Reward	Between Groups	(Combined)	422.592	20	21.130	5.949	.000
		Linearity	368.120	1	368.120	103.649	.000
		Deviation from Linearity	54.473	19	2.867	.807	.683
	Within Groups		110.100	31	3.552		
	Total		532.692	51			

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas dapat diketahui nilai linieritas sebesar 0,000 hal ini berarti nilai linieritas Kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *reward* dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Linieritas Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Punishment	Between Groups	(Combined)	481.219	16	30.076	20.4 51	.000
		Linearity	447.350	1	447.35 0	304. 181	.000
		Deviation from Linearity	33.869	15	2.258	1.53 5	.146
	Within Groups	51.473	35	1.471			
Total			532.692	51			

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas dapat diketahui nilai linieritas sebesar 0,000 hal ini berarti nilai linieritas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel *reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja (Y), digunakan regresi linier berganda untuk menguji keterikatan antar variabel dependent dan independet tersebut. Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuji

menggunakan program SPSS versi 25 maka di peroleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	2.025	1.495	
Reward	0.188	0.035	0.355
Punishment	0.337	0.033	0.660

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Berdasarkan hasil dari coefficientsa di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.025 + 0.188X_1 + 0.337X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat di jelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2.025 yang berarti jika variabel bebas bernilai nol maka besarnya kinerja sebesar 2.025 satuan
2. Koefisien regresi *reward* (X1) sebesar 0.188 yang berarti jika peningkatan *reward* sebesar 1 satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja sebesar 0.188 satuan

3. Koefisien regresi *Punishment* sebesar 0.337 yang berarti jika peningkatan *Punishment* sebesar 1 satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja sebesar 0.337 satuan.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji t

Uji t pada dasarnya untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian.

Berikut hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.025	1.495		1.354	.182
	Reward	.188	.035	.355	5.441	.000
	Punishment	.337	.033	.660	10.128	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Hasil output uji parsial (uji T) pada tabel 4.12 di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Uji t pada *Reward* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t terhadap indikator *Reward* (X_1) di dapatkan t_{hitung} sebesar 5,441 dengan signifikansi t sebesar $0.000 < 0.05$. Maka secara parsial indikator *reward* (X_1) berpengaruh signifikans terhadap

kinerja karyawan (Y) PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana.

b. Uji t pada *Punishment* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t terhadap indikator *Punishment* (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 10,128 dengan signifikansi t sebesar $0.000 < 0.05$. Maka secara parsial indikator *Punishment* (X_2) berpengaruh signifikans terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana.

c. Uji t pada *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t terhadap indikator *Reward* (X_1) di dapatkan t_{hitung} sebesar 5,441 dengan signifikansi t sebesar $0.000 < 0.05$. Sedangkan Uji t terhadap indikator *Punishment* (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 10,128 dengan signifikansi t sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator *reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana.

4.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Berikut hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479.492	2	239.746	220.817	.000 ^b
	Residual	53.200	49	1.086		
	Total	532.692	51			

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Dari hasil output tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa hasil signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana.

4.3.3 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R square*.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.896	1.04198

Sumber: Data primer (diolah), 2024

Hasil Perhitungan regresi pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0.896 lebih besar dari R tabel yakni 0,273 menunjukkan bahwa reward dan Punishment memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja sebesar 89,6 % sedangkan sisanya sebesar 10,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Pemberiaan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel *reward* terhadap kinerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,441 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *reward* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana, yang artinya pemberian reward akan meningkatkan kinerja karyawan dan *reward* sendiri memiliki daya tarik bagi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan item pertanyaan mengenai pemberian gaji memperoleh skor tinggi, menunjukkan bahwa gaji tersebut mampu membuat karyawan merasa puas, senang, dan dihargai oleh perusahaan. Gaji dikatakan sangat penting bagi karyawan karena gaji merupakan bentuk pengakuan dan penghargaan atas kinerja dan kontribusi yang luar biasa dari seorang karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas upaya dan hasil kerjanya, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadanita et al., (2021) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin baik pemberian reward, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Penelitian ini juga didukung oleh Gunawan et al., (2023) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dapat diartikan jika *reward* diterapkan dengan baik maka kepuasan karyawan akan meningkat karena reward memiliki banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rasullullah juga mengingatkan agar seorang muslim berlaku adil dalam memberikan gaji dan menjamin pembayarannya. Pekerja yang melakukan tugas dengan baik akan dihargai dengan gaji yang sesuai. Rasullullah juga mengingatkan agar para pemimpin tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerjaan yang diluar kemampuan para pekerja. Prinsip utama yang ditegakkan oleh Islam dalam mengatur masyarakat adalah agar setiap individu yang bekerja dapat memenuhi kebutuhan diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya. Ini sesuai dengan ayat 7-8 dari Surat Al-Zalzalah :

(٨) يَرَهُ شَرًّا دَرَّةً مُنْقَالًا يَعْمَلُ وَمَنْ (٧) يَرَهُ خَيْرًا دَرَّةً مُنْقَالًا يَعْمَلُ فَمَنْ

Artinya : "Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya"

Dari sudut pandang ayat di atas, ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh mendapatkan balasan Allah baik di dunia (kehidupan yang baik dan rizki yang halal) dan balasan di akhirat (dalam bentuk pahala). Dengan demikian, seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima imbalan, yaitu imbalan didunia dan di akhirat.

4.4.2 Pengaruh Pemberiaan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel *punishment* terhadap kinerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10,128 dengan signifikansi t sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *punishment* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *punishment* yang diterapkan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana ,maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gentari, (2022), yang menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* yang baik akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pada karyawan.

Punishment atau hukuman dapat diartikan sebagai konsekuensi logis yang diterima oleh seseorang karena perbuatan yang tidak baik yang dilakukannya. Dalam Islam, istilah hukuman diungkapkan dengan kata-kata 'Iqab dan 'adzab, yang mengindikasikan suatu bentuk pembalasan atas kesalahan atau pelanggaran terhadap peraturan. Seperti dalam surat Al-Imran ayat 11 sebagai berikut :

كَذَابِ آلِ فِرْعَوْنَ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا فَآخَذَهُمُ اللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : “(Keadaan mereka) seperti keadaan pengikut Fir'aun dan orang-orang sebelum mereka. Mereka mendustakan ayat-ayat Kami. Oleh sebab itu, Allah menyiksa mereka karena dosa-dosanya. Allah sangat keras hukuman-Nya”.

Berdasarkan penjelasan ayat diatas menegaskan tentang adanya hukuman atau *punishment* dari Allah yang di berikan kepada orang yang kafir. Artinya *punishment* diterapkan kepada seseorang yang melakukan pelanggaran dengan tujuan agar orang tersebut jera.

4.4.3 Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kedua variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). hubungan variabel *reward* terhadap kinerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,441 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *reward* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank

Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana, yang artinya pemberian reward akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan hubungan variabel *punishment* terhadap kinerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10,128 dengan signifikansi t sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *punishment* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Purnomo et al., (2021) bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila pemberian *reward* diterapkan dengan tepat maka dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan *punishment* yang diterapkan secara adil juga dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki kinerja mereka. Dalam islam *reward* diterangkan dalam Surat Al-Zalzalah ayat 7-8 :

(٨) يَّرَهُ شَرًّا دَرَّةً مُنْقَالًا يَعْمَلُ وَمَنْ (٧) يَّرَهُ خَيْرًا دَرَّةً مُنْقَالًا يَعْمَلُ فَمَنْ

Artinya : "Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa mengerjakan kejahatan seberat zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya"

Sedangkan variabel *punishment* surat Al-Imran ayat 11 sebagai berikut :

كذَّابٍ آلٍ فِرْعَوْنَ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا فَآخَذَهُمُ اللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : "(Keadaan mereka) seperti keadaan pengikut Fir'aun dan orang-orang sebelum mereka. Mereka mendustakan ayat-ayat Kami. Oleh sebab itu, Allah menyiksa mereka karena dosa-dosanya. Allah sangat keras hukuman-Nya".

Berdasarkan penjelasan dua ayat diatas Penerapan sistem *reward* dan *punishment* harus dilakukan secara adil untuk semua karyawan tanpa memandang status atau kedudukan mereka. Dengan demikian, melalui penerapan sistem pemberian *reward* dan keadilan melalui *punishment* sejalan dengan ajaran Islam yang mendorong peningkatan kinerja individu dan kolektif di tempat kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini , maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Reward* (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi hasil kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan yang di hasilkan semakin baik.
2. Variabel *Punishment* (X2) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.
3. Variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana. Hal ini menunjukkan bahwa dengan diterapkannya sistem pemberian *Reward* dan *Punishment* pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.

5.2 Saran

Beberapa Kesimpulan di atas maka saran yang bisa saya berikan kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana untuk meningkatkan sistem penerapan reward dan punishment. Semakin baik penerapan *reward* dan *punishment*, dapat diperoleh hasil kinerja karyawan yang maksimal sehingga mampu mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel yang mempunyai kaitan dan tidak terdapat di penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, sehingga akan diperoleh hasil yang lebih variatif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, Y., Abdullah, Y. J., Genita Lumintang, A. G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2021). the Influence of Leadership, Reward and Punishment on Employee Performance At Toko Dua Sekawan Kota Ternate. *1076 Jurnal EMBA*, 9(1), 1076–1088.
- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Alfamart di Jakarta Timur. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 62–70.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Aprilia, L., Sofia, S., & Rahayu, A. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 249–259.
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *YUME Journal of Management*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.r55>
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Diah Anggeraini Hasri, Fendy Maradita, & Muhammad Jarnawansyah. (2019). Model Matematika Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 116–125.
<https://doi.org/10.37673/jebi.v4i1.275>
- Diawati, P., Noorsyafira, N., Sugesti, H., & Ismail, H. (2024). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Padang* (Vol. 5).
<https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/jurnalland/index>
- Endang, Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Bank Mayapada Jakarta Barat). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 219–241.
- Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., & Ndoen, W. M. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 11(1), 83–97. <https://doi.org/10.35508/jom.v11i1.2320>
- Gentari, R. E. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Area Terdampak Pintu Toll Serang-Panimbang. *Sains Manajemen*, 8(2), 134–144. <https://doi.org/10.30656/sm.v8i2.5853>
- Gerson, Novita, Mira, & Kordiana. (2024). Deskripsi Keberhasilan Kualitas Pelayanan Dan Tarif Terhadap Kepuasan Pelanggan Transportasi Maxim Bike Di Makassar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 1–7. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1900>
- Ghozali, I. (2018). Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program. In *Agency* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–99).
- Goni, T. T., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Productivity*, 3(3), 2015–2019.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Manajemen*, 11(1), 1–9.

- Juwita, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88–95. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823>
- Latiep, Putri, A. A. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 471–477.
- Leonard, R., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). The Impact of Reward and Punishment on Employee Performance at UD. Mutiara Timor Star Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(3), 695–710.
- Mahmudi, S. E. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. https://career.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=3955&keywords=
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053>
- Musahilla, S. A., & Nursanty, O. E. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Rawat Jalan Irenk Medika Kota Depok Tahun 2023. *Journal of Management Nursing*, 3(4), 416–420. <https://doi.org/10.53801/jmn.v3i4.197>
- Nanda Kurnia, N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 596–605. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.394>
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal GARUDA*, 3.
- Onsardi, E. S. D. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Etrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415*, 1(2), 160–167.

- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Purnomo et al. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Internasional Hotel Tangerang Banten. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 8(3), 178–183. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5905942>
- Putri, N. M. N. K., Suryani, N. N., & Adnyana, I. D. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gerihadi Petrolindo. *VALUES. Volume 1 Nomer 2, April 2020, 1(April)*, 80–87.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1.
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2269>
- Robbins, J. U. (2016). *Essentials Of Organizational Behaviour* (CANADIAN E).
- Rosiana Wisuda Putri, P. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Keryawan. *Akademika*, 12, 1–15. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Rudi Hariawan, Ahmad Muslim, & Rachel Novita Amanda. (2022). Penerapan Manajemen Stres Pada Kinerja Pegawai Tata Usaha Di Sekolah Menengah Atas Kota Mataram. *Journal of Mandalika Literature*, 3(3), 183–189. <https://doi.org/10.36312/jml.v3i3.1039>
- Sari, T. P., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1),

1–10. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1942>

- Septian Dymastara, E. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 1, Issue 2). www.jurnal.umb.ac.id
- Sinaga, A., Rustam, T. A., Batam, P., Id, T. A., & Id, A. (2024). The Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance At PT Osi Electronics Manufacturing Solutions Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Osi Electronics Manufacturing Solutions. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 211–218.
- Solikhah, I., Setyowati, T., & Sanosra, A. (2019). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. *Juni*, 2(1), 2460–9471.
- Sugiyono. (2008a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alfabeta. CV*.
- Sugiyono. (2008b). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R &c. D. ALFABETA, CV*.
- Suparmi, & Septiawan. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 8(1), 51–61.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>
- Yusuf, A. K. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan. 9(10), 219–228.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Hal : Pengajuan Pengisian
Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana
Di Tempat

Dengan hormat,

Saya Farel Aryo Bimo, saat ini sedang melakukan penelitian untuk skripsi sebagai tugas akhir pada program sarjana (S1) Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana”**. Kuesioner ini tidak dimaksudkan untuk hal-hal lain selain penelitian skripsi.

Demikian, Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Malang, 28 Oktober 2024

Hormat saya

Farel Aryo Bimo

KUESIONER

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DELTA ARTHA KENCANA

DATA RESPONDEN

1. Identifikasi Personal :

- a. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
- b. Usia : 20 – 24 35 – 39
 25 – 29 40 - 44
 30 – 34 45 – 50
- c. Lama bekerja : < 5 Tahun 15 – 20 Tahun
 5 – 10 Tahun > 20 Tahun
- d. Pendidikan : SMA S1 S2

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pengalaman saudara apakah pernah mendapatkan *reward* dan *punishment* dari PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana, dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang menggambarkan pendapat saudara dengan kriteria **SS** (Sangat Setuju), **S** (Setuju), **N** (Netral), **TS** (Tidak Setuju), **STS** (Sangat Tidak Setuju).

Instrumen Pengukuran Reward (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas saya					
2	Gaji yang diberikan selalu tepat waktu					
3	Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini					
4	Saya merasa insentif yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya					
5	Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
6	Saya merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya					
7	Perusahaan memberikan fasilitas liburan sebagai penghargaan apabila target yang ditetapkan berhasil dicapai					
8	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan					
9	Promosi/kenaikan jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan					

10	Promosi/kenaikan jabatan dilakukan secara adil					
11	Pimpinan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
12	Pujian yang diberikan dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja					

Instrumen Pengukuran Punishment (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan memberikan hukuman berupa teguran lisan kepada karyawan yang terlambat datang					
2	Pimpinan memberikan hukuman berupa teguran lisan kepada karyawan yang tidak disiplin					
3	Pimpinan memberikan berupa hukuman surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin					
4	Pimpinan memberikan hukuman berupa surat peringatan kepada karyawan yang sering terlambat					
5	Karyawan yang melakukan kesalahan secara terus menerus akan diberikan surat pernyataan tidak puas secara tertulis					
6	Perusahaan akan memberikan surat pernyataan tidak puas					

	kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin					
7	Karyawan yang melanggar disiplin akan dikenakan hukuman berupa penundaan kenaikan gaji					
8	Hukuman berupa penundaan kenaikan gaji diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin					
9	Karyawan yang sering melakukan pelanggaran akan dikenakan hukuman berupa pemotongan gaji					
10	Pemotongan gaji diberikan kepada karyawan yang sering melanggar aturan					
11	Karyawan yang berulang kali melanggar aturan mendapat penundaan kenaikan jabatan					
12	Pelanggaran aturan yang berulang mengakibatkan penundaan kenaikan jabatan bagi karyawan					
13	Karyawan akan mendapatkan skorsing apabila menerima surat peringatan sebanyak 3 kali					
14	Skorsing akan diberikan kepada karyawan yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali					
15	Perusahaan akan mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan					

	yang sering melakukan kesalahan berulang					
16	Karyawan yang melakukan kesalahan berulang kali akan diberhentikan dari hubungan kerja oleh perusahaan					

Instrumen Pengukuran Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
2	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya					
4	Saya mampu melampaui target yang telah ditetapkan					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan					

7	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan					
8	Saya memiliki kesadaran dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan					

Lampiran 2 Hasil Uji SPSS

Hasil uji validitas variabel Reward (X1)

		Correlations												
		R1.1	R1.2	R1.3	R1.4	R1.5	R1.6	R1.7	R1.8	R1.9	R1.10	R1.11	R1.12	X1
R1.1	Pearson Correlation	1	.384**	.387**	.574**	.471**	.549**	.752**	.489**	.382**	.439**	.517**	.336*	.778**
	Sig. (2-tailed)		.005	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.001	.000	.015	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
R1.2	Pearson Correlation	.384**	1	.363**	.590**	.277*	.582**	.416**	.232	.385**	.350*	.408**	.407**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.005		.008	.000	.047	.000	.002	.098	.005	.011	.003	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
R1.3	Pearson Correlation	.387**	.363**	1	.371**	.420**	.407**	.210	.508**	.453**	.319*	.237	.309*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.005	.008		.007	.002	.003	.134	.000	.001	.021	.091	.026	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
R1.4	Pearson Correlation	.574**	.590**	.371**	1	.352*	.730**	.589**	.369**	.327*	.339*	.330*	.298*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007		.011	.000	.000	.007	.018	.014	.017	.032	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
R1.5	Pearson Correlation	.471**	.277*	.420**	.352*	1	.181	.358**	.555**	.417**	.508**	.366**	.504**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.002	.011		.199	.009	.000	.002	.000	.008	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
R1.6	Pearson Correlation	.549**	.582**	.407**	.730**	.181	1	.481**	.311*	.500**	.212	.267	.360**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.199		.000	.025	.000	.131	.056	.009	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
R1.7	Pearson Correlation	.752**	.416**	.210	.589**	.358**	.481**	1	.413**	.318*	.414**	.352*	.286*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.134	.000	.009	.000		.002	.021	.002	.010	.040	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
R1.8	Pearson Correlation	.489**	.232	.508**	.369**	.555**	.311*	.413**	1	.434**	.560**	.308*	.524**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.098	.000	.007	.000	.025	.002		.001	.000	.026	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
R1.9	Pearson Correlation	.382**	.385**	.453**	.327*	.417**	.500**	.318*	.434**	1	.193	.372**	.474**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.001	.018	.002	.000	.021	.001		.171	.007	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
R1.10	Pearson Correlation	.439**	.350*	.319*	.339*	.508**	.212	.414**	.560**	.193	1	.161	.375**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.021	.014	.000	.131	.002	.000	.171		.254	.006	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
R1.11	Pearson Correlation	.517**	.408**	.237	.330*	.366**	.267	.352*	.308*	.372**	.161	1	.439**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.091	.017	.008	.056	.010	.026	.007	.254		.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
R1.12	Pearson Correlation	.336*	.407**	.309*	.298*	.504**	.360**	.286*	.524**	.474**	.375**	.439**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.015	.003	.026	.032	.000	.009	.040	.000	.000	.006	.001		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.778**	.673**	.622**	.744**	.662**	.707**	.699**	.703**	.656**	.602**	.568**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji validitas variabel Punishment (X2)

		Correlations																
		P1.1	P1.2	P1.3	P1.4	P1.5	P1.6	P1.7	P1.8	P1.9	P1.10	P1.11	P1.12	P1.13	P1.14	P1.15	P1.16	X2
P1.1	Pearson Correlation	1	.509**	.423**	.376**	.234	.381**	.033	.221	.120	.055	-.134	-.148	-.132	-.355**	-.053	-.069	.307*
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.006	.095	.005	.815	.116	.398	.700	.345	.296	.351	.010	.710	.628	.027
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.2	Pearson Correlation	.509**	1	.386**	.633**	.238	.387**	.088	.277*	.276*	.042	-.141	-.150	.066	-.281*	-.151	-.070	.397**
	Sig. (2-tailed)			.005	.000	.089	.005	.535	.047	.048	.766	.320	.289	.640	.043	.285	.620	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.3	Pearson Correlation	.423**	.386**	1	.298*	.411**	.339*	.165	.104	-.008	.136	-.206	-.163	.020	-.237	.084	-.255	.322*
	Sig. (2-tailed)				.032	.002	.014	.241	.462	.957	.337	.142	.247	.888	.090	.554	.068	.020
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.4	Pearson Correlation	.376**	.633**	.298*	1	.403**	.727**	.207	.195	.417**	.108	-.047	.041	.124	.007	.016	-.053	.577**
	Sig. (2-tailed)					.003	.000	.142	.165	.002	.447	.740	.774	.381	.961	.908	.710	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.5	Pearson Correlation	.234	.238	.411**	.403**	1	.266	.515**	.229	.210	.215	.142	.091	.189	.089	.196	.052	.576**
	Sig. (2-tailed)						.095	.000	.102	.136	.126	.316	.519	.181	.532	.163	.715	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.6	Pearson Correlation	.381**	.387**	.339*	.727**	.266	1	.052	.293*	.343*	.000	.000	-.143	.054	-.024	.115	-.159	.477**
	Sig. (2-tailed)							.716	.035	.013	1.000	1.000	.311	.702	.865	.415	.261	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.7	Pearson Correlation	.033	.088	.165	.207	.515**	.052	1	.083	.391**	.215	.295*	.380**	.309*	.192	.295*	.241	.573**
	Sig. (2-tailed)								.556	.004	.127	.034	.005	.026	.172	.034	.086	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.8	Pearson Correlation	.221	.277*	.104	.195	.229	.293*	.083	1	.154	.261	.329*	.000	.263	-.130	.217	.057	.463*
	Sig. (2-tailed)									.276	.062	.017	1.000	.059	.359	.122	.689	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.9	Pearson Correlation	.120	.276*	-.008	.417**	.210	.343*	.391**	.154	1	.254	.571**	.255	.445*	.281*	.236	.341*	.678**
	Sig. (2-tailed)										.069	.000	.068	.001	.043	.092	.013	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.10	Pearson Correlation	.055	.042	.136	.108	.215	.000	.215	.261	.254	1	.164	.446**	.255	.312*	.318*	.201	.510**
	Sig. (2-tailed)											.244	.001	.068	.025	.021	.152	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.11	Pearson Correlation	-.134	-.141	-.206	-.047	.142	.000	.295*	.329*	.571**	.164	1	.222	.652**	.325*	.355**	.490**	.520**
	Sig. (2-tailed)							.034	.017	.000	.244			.114	.000	.019	.010	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.12	Pearson Correlation	-.148	-.150	-.163	.041	.091	-.143	.380**	.000	.255	.446**	.222	1	.351*	.329*	.296*	.300*	.403*
	Sig. (2-tailed)							.005	1.000	.068	.001	.114		.011	.017	.033	.031	.003
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.13	Pearson Correlation	-.132	.066	.020	.124	.189	.054	.309*	.263	.445*	.255	.652**	.351*	1	.351*	.480**	.467**	.630**
	Sig. (2-tailed)							.059	.001	.068	.000	.011			.011	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.14	Pearson Correlation	-.355**	-.281*	-.237	.007	.089	-.024	.192	-.130	.281*	.312*	.325*	.329*	.351*	1	.456**	.447**	.360**
	Sig. (2-tailed)															.001	.001	.009
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.15	Pearson Correlation	-.053	-.151	.084	.016	.196	.115	.295*	.217	.236	.318*	.355**	.296*	.480**	.456**	1	.383**	.542**
	Sig. (2-tailed)							.034	.122	.092	.021	.010	.033	.000	.001		.005	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.16	Pearson Correlation	-.069	-.070	-.255	-.053	.052	-.159	.241	.057	.341*	.201	.490**	.300*	.467**	.447**	.383**	1	.429**
	Sig. (2-tailed)										.152	.000	.031	.000	.001	.005		.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.307*	.397**	.322*	.577**	.576**	.477**	.573**	.463**	.678**	.510**	.520**	.403**	.630**	.360**	.542**	.429**	1
	Sig. (2-tailed)																	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y)

		Correlations																X2
		P1.1	P1.2	P1.3	P1.4	P1.5	P1.6	P1.7	P1.8	P1.9	P1.10	P1.11	P1.12	P1.13	P1.14	P1.15	P1.16	X2
P1.1	Pearson Correlation	1	.509**	.423**	.376**	.234	.381**	.033	.221	.120	.055	-.134	-.148	-.132	-.355**	-.053	-.069	.307*
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.006	.095	.005	.815	.116	.398	.700	.345	.296	.351	.010	.710	.628	.027
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.2	Pearson Correlation	.509**	1	.386**	.633**	.238	.387**	.088	.277*	.276*	.042	-.141	-.150	.066	-.281*	-.151	-.070	.397**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.089	.005	.535	.047	.048	.766	.320	.289	.640	.043	.285	.620	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.3	Pearson Correlation	.423**	.386**	1	.298*	.411**	.339*	.165	.104	-.008	.136	-.206	-.163	.020	-.237*	.084	-.255	.322*
	Sig. (2-tailed)	.002	.005		.032	.002	.014	.241	.462	.957	.337	.142	.247	.888	.090	.554	.068	.020
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.4	Pearson Correlation	.376**	.633**	.298*	1	.403**	.727**	.207	.195	.417**	.108	-.047	.041	.124	.007	.016	-.053	.577**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.032		.003	.000	.142	.165	.002	.447	.740	.774	.381	.961	.908	.710	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.5	Pearson Correlation	.234	.238	.411**	.403**	1	.266	.515*	.229	.210	.215	.142	.091	.189	.089	.192	.052	.576*
	Sig. (2-tailed)	.095	.089	.002	.003		.056	.000	.102	.136	.126	.316	.519	.181	.532	.163	.715	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.6	Pearson Correlation	.381**	.387**	.339*	.727**	.266	1	.052	.293*	.343*	.000	.000	-.143	.054	-.024	.115	-.159	.477**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.014	.000	.056		.716	.035	.013	1.000	1.000	.311	.702	.865	.415	.261	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.7	Pearson Correlation	.033	.088	.165	.207	.515*	.052	1	.083	.391**	.215	.295*	.380**	.309*	.192	.295*	.241	.573*
	Sig. (2-tailed)	.815	.535	.241	.142	.000	.716		.556	.004	.127	.034	.005	.026	.172	.034	.086	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.8	Pearson Correlation	.221	.277*	.104	.195	.229	.293*	.083	1	.154	.261	.329*	.000	.263	-.130	.217	.057	.463**
	Sig. (2-tailed)	.116	.047	.462	.165	.102	.035	.556		.276	.062	.017	1.000	.059	.359	.122	.689	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.9	Pearson Correlation	.120	.276*	-.008	.417**	.210	.343*	.391**	.154	1	.254	.571**	.255	.445**	.281*	.236	.341*	.678*
	Sig. (2-tailed)	.398	.048	.957	.002	.136	.013	.004	.276		.069	.000	.068	.001	.043	.092	.013	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.10	Pearson Correlation	.055	.042	.136	.108	.215	.000	.215	.261	.254	1	.164	.446**	.255	.312*	.318*	.201	.510**
	Sig. (2-tailed)	.700	.766	.337	.447	.126	1.000	.127	.062	.069		.244	.001	.068	.025	.021	.152	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.11	Pearson Correlation	-.134	-.141	-.206	-.047	.142	.000	.295*	.329*	.571**	.164	1	.222	.652**	.325*	.355*	.490**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.345	.320	.142	.740	.316	1.000	.034	.017	.000	.244		.114	.000	.019	.010	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.12	Pearson Correlation	-.148	-.150	-.163	.041	.091	-.143	.380**	.000	.255	.446**	.222	1	.351*	.329*	.296*	.300*	.403**
	Sig. (2-tailed)	.286	.289	.247	.774	.519	.311	.005	1.000	.068	.001	.114		.011	.017	.033	.031	.003
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.13	Pearson Correlation	-.132	.066	.020	.124	.189	.054	.309*	.263	.445**	.255	.652**	.351*	1	.351*	.480**	.467**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.351	.640	.888	.381	.181	.702	.026	.059	.001	.068	.000	.011		.011	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.14	Pearson Correlation	-.355**	-.281*	-.237	.007	.089	-.024	.192	-.130	.281*	.312*	.325*	.329*	.351*	1	.456**	.447**	.360**
	Sig. (2-tailed)	.010	.043	.090	.961	.532	.865	.172	.359	.043	.025	.019	.017	.011		.001	.001	.009
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.15	Pearson Correlation	-.053	-.151	.084	.016	.196	.115	.295*	.217	.236	.318*	.355*	.296*	.480**	.456**	1	.383**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.710	.285	.554	.908	.163	.415	.034	.122	.092	.021	.010	.033	.000	.001		.005	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P1.16	Pearson Correlation	-.069	-.070	-.255	-.053	.052	-.159	.241	.057	.341*	.201	.490**	.300*	.467**	.447**	.383**	1	.429**
	Sig. (2-tailed)	.628	.620	.068	.710	.715	.261	.086	.689	.013	.152	.000	.031	.000	.001	.005		.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.307*	.397**	.322*	.577**	.576*	.477**	.573*	.483*	.678*	.510**	.520**	.403**	.630**	.360**	.542**	.429**	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.004	.020	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.009	.000	.002	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliability Variabel Reward (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1.1	42.8462	30.564	.722	.873
R1.2	42.9231	31.445	.595	.880
R1.3	42.8846	31.869	.535	.884
R1.4	43.0385	29.802	.666	.876
R1.5	42.7885	31.856	.588	.881
R1.6	42.6923	31.002	.634	.878
R1.7	42.6923	31.080	.624	.879
R1.8	42.7885	31.307	.633	.878
R1.9	42.9231	31.131	.566	.882
R1.10	42.8462	32.172	.514	.885
R1.11	42.8269	33.362	.497	.885
R1.12	43.0000	32.196	.572	.882

Hasil Uji Reliability Variabel Punishment (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1.1	60.0962	37.775	.199	.780
P1.2	60.2308	36.612	.280	.775
P1.3	60.2885	37.268	.191	.783
P1.4	60.7500	34.779	.481	.759
P1.5	60.6346	34.903	.483	.759
P1.6	60.5000	35.314	.352	.770
P1.7	60.5000	34.804	.476	.759
P1.8	60.5000	35.745	.346	.770
P1.9	60.7500	34.270	.607	.751
P1.10	60.3846	35.614	.410	.765
P1.11	60.4808	34.960	.405	.765
P1.12	60.4615	36.332	.276	.776
P1.13	60.6538	34.466	.547	.754
P1.14	60.4808	36.843	.231	.780
P1.15	60.3846	35.575	.452	.762
P1.16	60.4038	36.363	.318	.772

Hasil Uji Reliability Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1.1	28.5962	9.030	.383	.787
K1.2	28.4038	8.520	.397	.787
K1.3	28.5385	7.783	.486	.776
K1.4	28.6538	7.643	.620	.750
K1.5	28.5192	7.941	.545	.763
K1.6	28.4615	8.449	.584	.761
K1.7	28.4423	8.252	.500	.770
K1.8	28.4231	8.249	.525	.767

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		52	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.02134434	
Most Extreme Differences	Absolute	.089	
	Positive	.058	
	Negative	-.089	
Test Statistic		.089	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.374	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.362
		Upper Bound	.387

a. Test distribution is Normal.

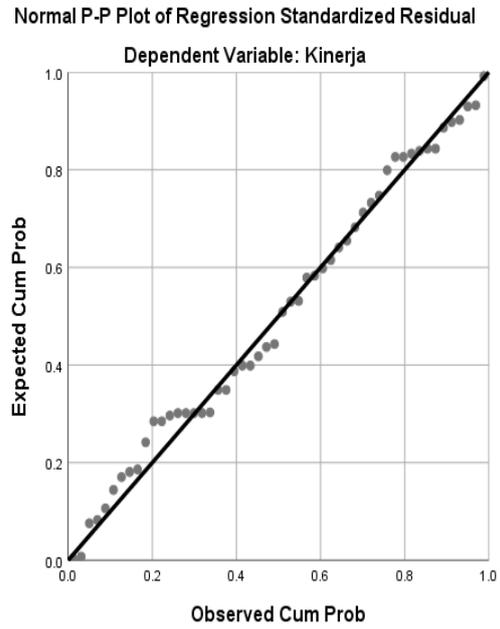
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

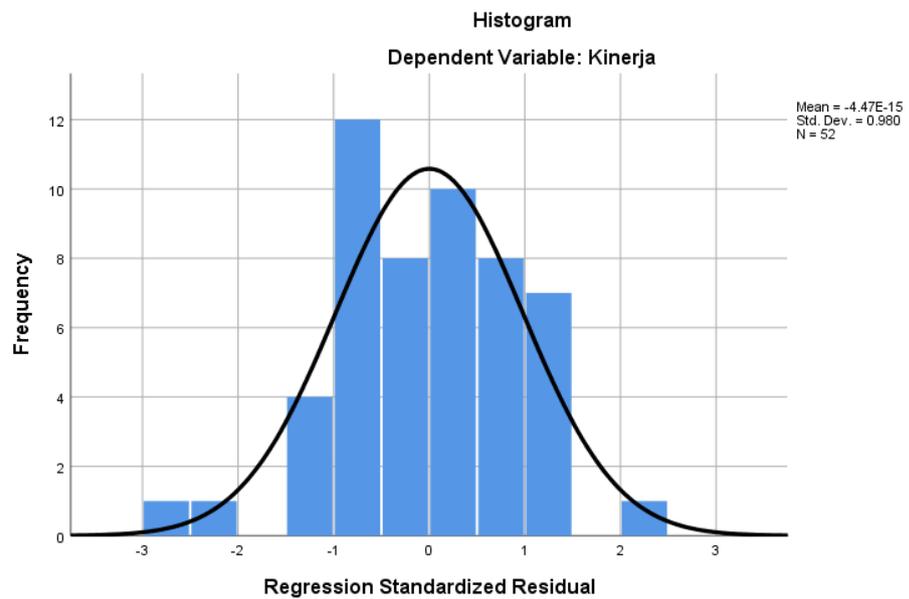
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

Hasil Uji Normalitas P-Plot



Histogram



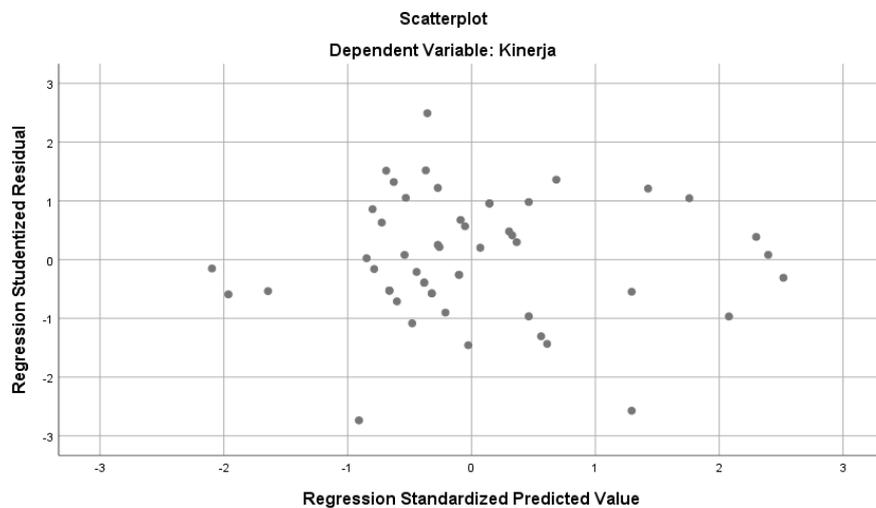
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.025	1.495		1.354	.182		
	Reward	.188	.035	.355	5.441	.000	.479	2.086
	Punishment	.337	.033	.660	10.128	.000	.479	2.086

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Linieritas Variabel Reward (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	422.592	20	21.130	5.949	.000
		Linearity	368.120	1	368.120	103.649	.000
		Deviation from Linearity	54.473	19	2.867	.807	.683
Within Groups			110.100	31	3.552		
Total			532.692	51			

Hasil Uji Linieritas Variabel Punishment (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	481.219	16	30.076	20.451	.000
		Linearity	447.350	1	447.350	304.181	.000
		Deviation from Linearity	33.869	15	2.258	1.535	.146
	Within Groups		51.473	35	1.471		
	Total		532.692	51			

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.896	1.04198

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479.492	2	239.746	220.817	.000 ^b
	Residual	53.200	49	1.086		
	Total	532.692	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.025	1.495		1.354	.182
	Reward	.188	.035	.355	5.441	.000
	Punishment	.337	.033	.660	10.128	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.025	1.495		1.354	.182
	Reward	.188	.035	.355	5.441	.000
	Punishment	.337	.033	.660	10.128	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479.492	2	239.746	220.817	.000 ^b
	Residual	53.200	49	1.086		
	Total	532.692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.896	1.04198

a. Predictors: (Constant), Punishment, Reward

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 3 SURAT IZIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-3196/F.Ek.1/PP.00.9/10/2024 4 Oktober 2024

Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Direktur Utama PT. BPR Delta Artha Kencana**

Jl. Raya Kebonagung No.27, Krajan Barat, Kebonagung, Kec. Pakisaji, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65162

di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Farel Aryo Bimo
NIM : 210501110222
Program Studi : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Contact Person : 085334686708
Judul Penelitian : Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Waktu Pelaksanaan : 04 Oktober 2024 s.d 28 Desember 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 4 BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Farel Aryo Bimo
Tempat, Tanggal Lahir : Kediri, 14 November 2001
Alamat Asal : Ds Sukomoro, Papar, Kediri
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumberdaya Manusia
Email : farelaryo45@gmail.com

Pendidikan Formal

2004 – 2007 : TK DHARMA WANITA SUKOMORO
2007 – 2014 : SDN PULOREJO 2 JOMBANG
2014 – 2017 : SMPN 2 PARE
2017 – 2020 : SMA ATMA WIDYA SURABAYA

Pengalaman Organisasi

- Anggota UNIOR Uin Malang

Lampiran 5 BUKTI KONSULTASI

12/16/24, 10:44 AM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110222
Nama : Farel Aryo Bimo
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Delta Artha Kencana)**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	18 September 2024	Bimbingan pertama 1. Revisi latar belakang 2. Revisi Rumusan masalah 3. Revisi penelitian terdahulu	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	25 September 2024	Bab 1 acc	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	7 Oktober 2024	bimbingan bab 2 1. revisi grand teori 2. revisi kerangka konseptual 3. revisi indikator variabel	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	17 Oktober 2024	Bab 2 acc	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	21 Oktober 2024	Revisi bab 3 1. Revisi jenis pendekatan penelitian 2. Revisi metode sampel	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	28 Oktober 2024	Bab 3 acc	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	28 Oktober 2024	Bab 3 acc	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	30 Oktober 2024	ACC Proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	18 November 2024	bimbingan bab 4 dan 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	14 Desember 2024	Acc Skripsi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

<https://accasa.fk.uin-malang.ac.id/print/bimbingan/1640>

1/2

12/16/24, 10:44 AM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi

Malang, 14 Desember 2024

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 6 BEBAS PLAGIARISME

12/11/24, 8:19 AM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Farel Aryo Bimo
NIM : 210501110222
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADAPT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DELTA ARTHA KENCANA)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	20%	9%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Desember 2024
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

