

**SKRIPSI**  
**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SULSELBAR  
CABANG BARRU**



**OLEH**  
**DENNY HARYANTO**  
**NIM : 2020203861206053**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2025**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SULSELBAR  
CABANG BARRU**



**OLEH**

**DENNY HARYANTO**  
**NIM : 2020203861206053**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2025**

### PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang  
Barru

Nama Mahasiswa : Denny Haryanto

NIM : 2020203861206053

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
B.5721/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2023

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.  
NIP : 1991 1030 201903 1 006

Pembimbing Pendamping : Hj. Ulfa Hidayati, M.M.  
NIP : 19920819 202012 2 019

(.....)  
(.....)

Mengetahui:

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag  
NIP: 19710208 200112 2 002

### PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Baru.

Nama Mahasiswa : Denny Haryanto

NIM : 2020203861206053

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam B.5721/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2023

Tanggal Kelulusan : 24 Januari 2025

Disetujui Oleh:

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.	(Ketua)	(.....)
Hj. Ulfa Hidayati, M.M.	(Sekretaris)	(.....)
I Nyoman Budiono, M.M	(Anggota)	(.....)
Misdar, A.Md. S.E., M.M.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:

Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Dekan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Muzdalifah Muhammadun, M.Ag  
NIP. 19710208 200112 2 002

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ  
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur senantiasa dipanjatkan kepada Allah SWT. Tidak ada kata yang pantas kecuali pujian yang terus dilafalkan oleh lisan. Shalawat serta salam semoga senantiasa Allah curahkan kepada pemimpin umat, Baginda Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga serta para sahabat yang telah menjadi suri tauladan bagi kita dalam melangkah. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Barru, yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik dalam ide, kritik, saran maupun dalam bentuk lainnya. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih sebagai penghargaan atau peran sertanya dalam penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada Ayahanda Alm. Haryanto Hadiatmojo dan Ibunda Sohrah tercinta dengan kasih sayang serta rasa tulus membesarkan dan mendidik hingga penulis meraih pendidikan. Terimakasih telah berkorban sedemikian banyak, suatu pengorbanan yang begitu besar bagi penulis untuk membalasnya. Terimakasih atas cinta dan kasih sayang yang tidak akan tergantikan, dukungan, perhatiannya, dan atas doa-doanya selama ini, serta saudara(i)ku yang senantiasa memberi semangat, dukungan, dan doa-doanya sehingga peneliti berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. selaku Pembimbing I, dan Ulfa Hidayati, M.M. selaku Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terimakasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hannani, M.Ag. sebagai Rektor IAIN Parepare, serta Dr. Saepudin, S.Ag.,M.Pd. sebagai Wakil Rektor I, Dr. Firman, M.Pd. sebagai Wakil Rektor bidang II dan Dr. M Ali Rusdi, S.Th.I., M.H.I. sebagai Wakil Rektor III yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare, beserta Dr. Andi Bahri S., M.E., M.Fil.I. sebagai Wakil Dekan I, Dr. Damirah, S.E., M.M. sebagai Wakil Dekan II.
3. I Nyoman Budiono sebagai penanggung jawab Prodi Perbankan Syariah dengan rasa tulus memberikan arahan, motivasi, nasehat, dan masukan serta bimbingan selama penulis menempuh kuliah.
4. Bapak/Ibu penguji 1 yaitu Dra. Rukiah, M.H. dan penguji 2 yaitu Misdar, A.Md, S.E., M.M. beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Parepare yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan penulis selama kuliah di IAIN Parepare.
5. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama studi di IAIN Parepare.
6. Pemimpin dan para karyawan Bank Sulselbar Cabang Barru. Atas kerjasama dan bimbingannya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi.
7. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan banyak bantuan, dukungan, perhatian, doa, cerita dan pengalaman bagi penulis dari awal kuliah hingga selesainya tugas akhir ini.

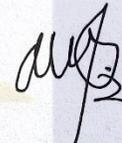
8. Teman-teman seperjuanganku Perbankan Syariah Angkatan 2020 semoga tali persaudaraan kita akan terjalin sampai kapanpun.
9. Denny Haryanto, last but not least, ya! diri saya sendiri. Tetaplah hidup untuk membanggakan mama tercinta, 24434, Kopi yang selalu kamu rasa, orang yang selalu ada di belakang layarmu, playlist yang selalu di dengar, wishlist mu yang belum tercapai, keep strong bro proud of u.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari yang diharapkan serta tak luput dari kesalahan dan kekurangan sebagaimana hakiki manusia. Oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak akan sangat berguna bagi penulis dan semoga skripsi ini akan sangat bermanfaat bagi kita semua.

Parepare, 13 Januari 2025 M

13 Rajab 1446 H

Penulis,



Denny Haryanto

2020203861206053

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Denny Haryanto  
NIM : 2020203861206053  
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 7 Oktober 2001  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Barru.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 13 Januari 2025 M

13 Rajab 1446 H

Penulis,



Denny Haryanto

2020203861206053

## ABSTRAK

Denny Haryanto. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Barru.* (dibimbing oleh ibu Muzdalifah Muhammadun dan ibu Ulfa Hidayati)

Penelitian ini menganalisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Barru dengan tujuan penelitian untuk membuktikan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner/angket. Data dalam penelitian ini diperoleh dari Bank Sulselbar Cabang Barru. Sampel penelitian ini adalah karyawan Bank Sulselbar Cabang Barru. Semua karyawan terpilih memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian dengan jumlah 40 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

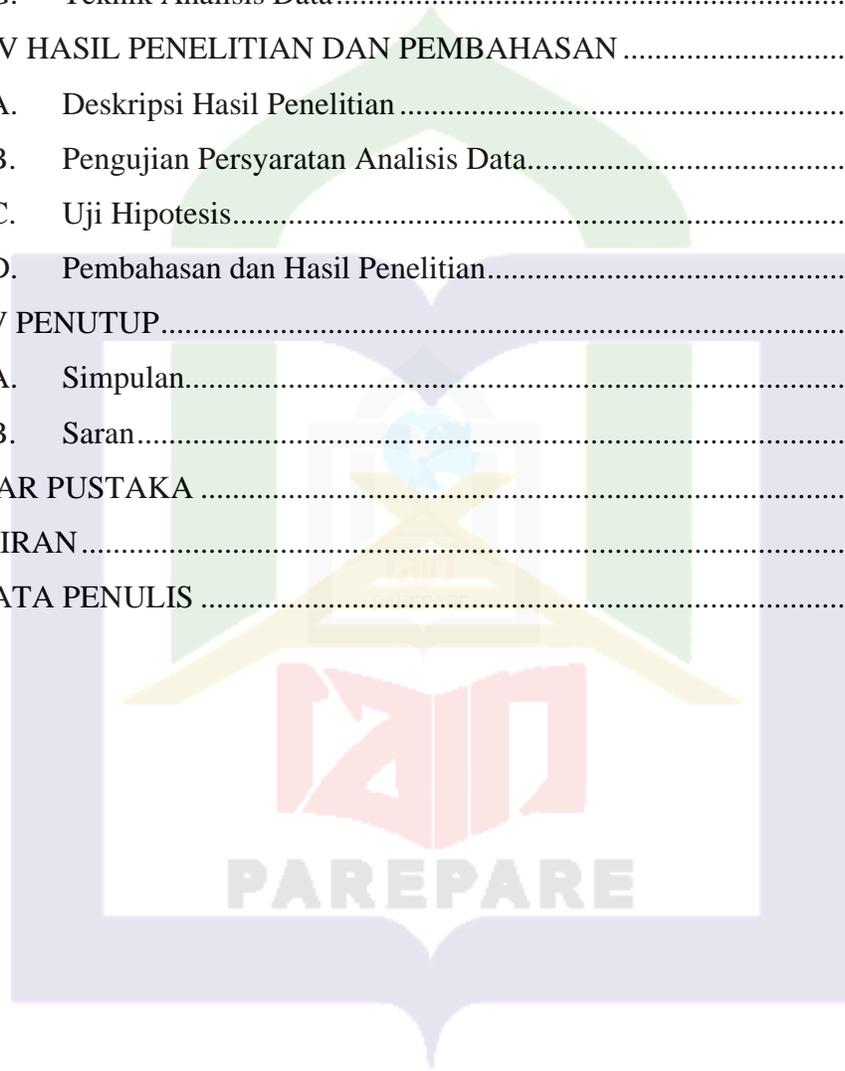
Hasil penelitian dengan uji parsial (uji t) pada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t parsial  $0,208 < 2,024$  dan nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu  $0,836 > 0,05$ , yang berarti *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian uji parsial (uji t) pada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi X2 terhadap Y  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,633 > 2,024$ , yang berarti *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan (uji f) pada kedua variable bebas terhadap terikat menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$  dan nilai f hitung  $41,307 > 3,252$  (nilai f tabel), yang berarti bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** *Reward, Punishment, dan Kinerja Karyawan*

## DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	i
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	9
B. Tinjauan Teori.....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2. Kinerja Karyawan .....	18
3. <i>Reward</i> .....	28
4. <i>Punishment</i> .....	40
C. Kerangka Pikir.....	47
D. Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49

C.	Populasi dan Sampel .....	50
D.	Teknik Pengumpulan Data .....	51
E.	Definisi Operasional Variabel.....	53
F.	Instrumen Penelitian.....	57
G.	Teknik Analisis Data.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		66
A.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	66
B.	Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	75
C.	Uji Hipotesis.....	83
D.	Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	89
BAB V PENUTUP.....		101
A.	Simpulan.....	101
B.	Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA .....		103
LAMPIRAN.....		I
BIODATA PENULIS .....		XXIV



## DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	9
3.1	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	60
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
4.3	Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel <i>Reward</i>	67
4.4	Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Punishment	69
4.5	Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan	71
4.6	Hasil Pernyataan Responden Terhadap <i>Reward</i>	73
4.7	Hasil Pernyataan Responden Terhadap <i>Punishment</i>	74
4.8	Hasil Pernyataan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.9	Hasil Uji Validitas	76
4.10	Hasil Reliabilitas	76
4.11	Hasil Reliabilitas (X1)	77
4.12	Hasil Reliabilitas (X2)	78
4.13	Hasil Reliabilitas (Y)	78
4.14	Hasil Uji Normalitas	79
4.15	Hasil Uji Multikolinieritas	81
4.16	Hasil Uji Parsial	83
4.17	Hasil Uji Simultan	85

4.18	Hasil Uji Regresi Linear Berganda Anova	86
4.19	Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients	87
4.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	88



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Hal
2.1	Kerangka Pikir	48
4.1	Hasil Uji Grafik P-Plot	80
4.2	Hasil Uji Hitogram	81
4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	82

## DAFTAR LAMPIRAN

Gambar	Judul	Hal
1	Pedoman Kuesioner	II
2	Surat Penetapan Pembimbing Skripsi	VI
3	Surat Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare	VII
4	Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barru	VIII
5	Surat Keterangan Selesai Meneliti dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare	IX
6	Deskripsi Jawaban Responden	X
7	Tabel F dengan Taraf Signifikan 5%	XII
8	Tabel Karakteristik Usia Responden	XV
9	Hasil Analisis Data	XVI
10	Hasil turnitin	XXII
11	Dokumentasi Penelitian di Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru	XXIII
12	Biodata Penulis	XXIV

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Transliterasi

#### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

ص	Shad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	ain		koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah		Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

- a) Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah	A	A
إِ	Kasrah	I	I
أُ	Dammah	U	U

- b) Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	fathah dan ya	Ai	a dan i
أَوْ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَى : Kaifa

حَوْلَ : haula

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama

اَ / آ	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis diatas
إِ	kasrah dan ya	Ī	i dan garis diatas
أُ	dammah dan wau	Ū	u dan garis diatas

Contoh:

مَاتَ : Māta

رَمَى : Ramā

قِيلَ : Qīla

يَمُوتُ : Yamūtu

#### 4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]
- ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *raudah al-jannah* atau *raudatul Jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

#### 5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan

dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.  
Contoh:

رَبَّنَا	:	<i>Rabbanā</i>
نَجَّيْنَا	:	<i>Najjainā</i>
الْحَقُّ	:	<i>al-haqq</i>
الْحَجَّ	:	<i>al-hajj</i>
نُعِمُّ	:	<i>Nuima</i>
عُدُّوْ	:	<i>Aduwwun</i>

Jika huruf ى bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يِ), maka ia litransliterasi seperti huruf maddah (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ	:	Arabi (bukan Arabiyy atau Araby)
عَلِيٌّ	:	Ali (bukan Alyy atau Aly)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam marifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).  
Contoh:

الشَّمْسُ	:	<i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i> )
الزَّلْزَلَةُ	:	<i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i> )
الفَلْسَفَةُ	:	<i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	:	<i>al-bilādu</i>

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ	:	<i>Tamurūna</i>
النَّوْءُ	:	<i>al-nau</i>
شَيْءٌ	:	<i>Syaiun</i>
أَمْرٌ	:	<i>Umirtu</i>

#### 8. Kata Arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Quran* (dari *Quran*), *Sunnah*.

Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Fī zilāl al-quran*

*Al-sunnah qabl al-tadwin*

*Al-ibārat bi umum al-lafz lā bi khusus al-sabab*

#### 9. *Lafz al-Jalalah* (الله)

Kata Allah yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilahi* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *Dīnullah*

بِاللَّهِ : *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *Hum fī rahmmatillāh*

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudia linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Quran*

*Nasir al-Din al-Tusī*

*Abū Nasr al-Farabi*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

*Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd*, ditulis menjadi: *Ibnu Rusyd*, *Abū al-Walīd Muhammad* (bukan: *Rusyd*, *Abū al-Walid Muhammad Ibnu*)

*Naşr Hamīd Abū Zaid*, ditulis menjadi: *Abū Zaid*, *Naşr Hamīd* (bukan: *Zaid*, *Naşr Hamīd Abū*)

### B. Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah:

swt.	=	<i>subḥānāhu wa taāla</i>
saw.	=	<i>şallallāhu alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>alaihi al-sallām</i>
H	=	Hijriah

M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir Tahun
w.	=	Wafat Tahun
QS./...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab

ص	=	صفحة
دم	=	بدون مكان
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
ج	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu di jelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : editor (atau, eds. [kata dari editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa indonesia kata edotor berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : dan lain-lain atau dan kawan-kawan (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk (dan kawan-kawan) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga untuk penulisan karta terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya

- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan sangat berdampak pada semakin tingginya tingkat persaingan usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Sehingga setiap pelaku bisnis akan selalu berupaya untuk menerapkan berbagai strategi agar perusahaan mereka mampu menghadapi tantangan khususnya dari pihak eksternal. Salah satu bentuk strategi yang umum dilakukan oleh sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yakni dengan meningkatkan kualitas pelayanan dan didukung oleh kompetensi sumber daya manusia yang handal.

Peningkatan kualitas pelayanan dalam sebuah usaha tentunya tidak dapat terlepas dari keberadaan sumber daya manusia sebagai salah satu aset terpenting pada perusahaan. Olehnya itu menurut Hasibuan menjelaskan bahwa mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu usaha, khususnya dalam mencapai tujuan yang diharapkan, maka setiap perusahaan harus mampu menerapkan dengan sebaik-baiknya strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai salah satu wadah untuk menjaga keberlangsungan dari sebuah usaha.<sup>1</sup>

Penekanan tersebut juga diuraikan oleh Irwan Idrus menjelaskan bahwa sistem tata kelola dari Sumber Daya Manusia dari sebuah organisasi haruslah ditangani melalui sebuah kelembagaan yang sering diistilahkan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada sebuah organisasi yang menitik beratkan pada

---

<sup>1</sup> Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

pengembangan dan peningkatan kualitas pegawai/karyawan dan juga menjadi sarana bagi organisasi dalam melakukan evaluasi kinerja.<sup>2</sup>

Pada persoalan keberhasilan dari sebuah organisasi oleh Prima Sari Pascariati Kasman menekankan bahwa hal tersebut hanya akan mampu dicapai dengan keberadaan kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena yang terjadi, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi dalam rangka pencapaian tujuan dari organisasi. Sehingga untuk menunjang pencapaian terhadap tujuan sebuah organisasi maka peran dari manajemen sumber daya manusia tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih kepada bagaimana manajemen mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif melalui berbagai upaya.<sup>3</sup>

Mendukung upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menurut Wright & Heaphy menjelaskan bahwa hal mendasar yang paling utama diperhatikan oleh perusahaan adalah pemenuhan terhadap kebutuhan karyawannya, dimana setiap prestasi yang diraih oleh seorang karyawan tentunya mengharapkan adanya penghargaan atau imbalan yang dianggap setimpal berupa kompensasi atau *reward* dari perusahaan, sebab terkadang sudut pandang dari para

---

<sup>2</sup> Irwan Idrus, Andi Fitriani, Hajriana, 2021. Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance, ICOMBEST (International Conference on Management, Business, and Technology) 2021. "Post-Pandemic Economic Recovery: Business, Management and Technology", Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Jember, Indonesia

<sup>3</sup> Irwan Idrus, Andi Fitriani, Hajriana, 2021. Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance, ICOMBEST (International Conference on Management, Business, and Technology) 2021. "Post-Pandemic Economic Recovery: Business, Management and Technology", Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Jember, Indonesia

karyawan melihat bahwa perusahaan ketika dalam penerapan sebuah hukuman atau *punishment*, tertuang secara detail dalam sebuah aturan, namun sebaliknya jika terkait dengan pemberian *reward* seakan-akan perusahaan tidak memiliki kejelasan dalam menentukan kualifikasinya. Sementara jika penerapan *reward* dan *punishment* mampu diterapkan secara baik, maka hal tersebut menjadi sebuah motivasi tersendiri dari para karyawan.<sup>4</sup>

*Reward* yang dimaksudkan dalam hal ini menurut pandangan dari Fahmi adalah imbalan yang diberikan untuk karyawan atas pekerjaannya, baik itu bentuknya finansial ataupun non finansial dan secara umum biasanya *reward* diisyaratkan dalam bentuk Gaji, Tunjangan, Penghargaan dalam bentuk Materi, Pujian, atau dalam bentuk pemberian Cuti (Libur) kepada Karyawan atas prestasi yang diraihinya.<sup>5</sup>

Sedangkan untuk pengertian *Punishment* sendiri menurut pandangan dari Mangkunegara menjelaskan sanksi yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar. Bentuk sanksi yang biasanya diterapkan oleh perusahaan memiliki tingkatan sesuai dengan berat atau ringannya sebuah pelanggaran dari seorang karyawan,<sup>6</sup> dimana menurut Rivai menjelaskan bahwa bentuk sanksi biasanya dalam bentuk Hukuman ringan, seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis. Hukuman sedang, seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji serta penundaan kenaikan pangkat atau promosi, sedangkan Hukuman berat seperti penurunan pangkat atau demosi,

---

<sup>4</sup> Wright, S. L. Gottfredson, R. K., & Heaphy, E. D. 2020. A critique of the leader-member exchange construct: Back to square one. *The Leadership Quarterly*.

<sup>5</sup>Fahmi, I. 2019. *Pengantar Administrasi Bisnis*. Bandung. Alfabeta

<sup>6</sup>Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT Remaja Rosdakarya

pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan serta pemutusan hubungan kerja.<sup>7</sup>

Bentuk-bentuk pemberian *reward* dan *punishment* tersebut, tentunya memiliki dampak yang sangat besar jika mampu diterapkan dengan sebaik-baiknya, sebagaimana dikemukakan oleh Eko Septian Dymastara dan Onsardi dan Melinda Handayani, dkk menjelaskan bahwa pemberian *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan<sup>8</sup>

Berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Alya Putri Salsabila menjelaskan bahwa dimana dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa pada dasarnya *Reward* dan *Punishment* sangat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hanya saja dalam hal penerapannya khusus untuk *punishment* tidak mampu diterapkan secara optimal, sehingga karyawan bekerja sesuai dengan kesadaran mereka sendiri.<sup>9</sup>

Sementara pada penelitian yang dilakukan Martinus Febryanto Andy Pratama mengemukakan bahwa untuk unsur *Punishment* secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dari seorang karyawan. Penyebab dari tidak berpengaruhnya unsur *punishment* dalam perusahaan yang diteliti dikarenakan setiap karyawan menyadari bahwa sanksi dari perusahaan timbul dikarenakan oleh

---

<sup>7</sup>Rivai, Veithzal. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana

<sup>8</sup>Eko Septian Dymastara dan Onsardi. 2020. Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) Volume 1 Nomor 2, Juli 2020. Hal : 160-167

<sup>9</sup>Alya Putri Salsabila, Rita Tri Yusnita dan Ai Kusmiati Asyiah, 2023. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya. Masalah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah. Vol. 1, No. 4 Oktober 2023. Hal 173-183

kesalahan mereka sendiri, bahkan dalam kasus ini munculnya *punishment* terhadap karyawan justru dijadikan sebagai motivasi untuk memperbaiki kinerja mereka.<sup>10</sup>

Berbeda pula dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Aditya Wahyuddin menjelaskan bahwa pemberian *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pengaruh *reward* dan *punishment* pada dasarnya tidak berdampak pada kinerja yang diberikan oleh karyawan, hal yang menyebabkan demikian sebab karyawan telah memahami secara utuh tentang makna dari pemberian *reward* dan *punishment*, sehingga mereka tetap melakukan aktivitas terbaik dalam pekerjaan.<sup>11</sup>

Terdapat beberapa bentuk pengertian yang dikaitkan dengan Kinerja seorang karyawan, dimana menurut pandangan dari Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian terhadap pelaksanaan dan pengelolaan usaha, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang hendak dicapai.<sup>12</sup>Sementara menurut pandangan dari Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja suatu organisasi secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) atau *job performance* yakni prestasi yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam bentuk hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup>Martinus Febryanto Andy Pratama, Wahyu Prabawati Putri Handayani. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. DECISION: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis Vol. 2 No. 2 Juni 2022

<sup>11</sup>Aditya Wahyuddin, Hammam Zaki, 2023. Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA Vol. 2, No. 1, Maret 2023

<sup>12</sup>Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

<sup>13</sup>Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. PT Remaja Rosdakarya

Padatnya kinerja dari karyawan Bank Sulselbar Cabang Barru juga menjadi sebuah fenomena tersendiri, khususnya terhadap pemberian penghargaan kepada setiap karyawan dalam bentuk *reward* baik itu bersifat fisik ataupun non fisik. Dan juga pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan yang melakukan pelanggaran. Sehingga dalam penelitian ini penulis akan mengkaji apakah ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dan apakah ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan serta apakah pengaruh *reward* dan *punishment* jika secara simultan akan mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan pada bank Sulselbar cabang Barru

Dari hasil observasi peneliti, fakta yang terjadi dilapangan setelah perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang kinerjanya baik dalam bentuk pemberian gaji dua kali lipat atau juga diberikan bonus kinerja, terdapat karyawan yang terlena dengan tugasnya sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja yang kemudian karyawan tersebut ditegur langsung oleh atasan mereka. Didalam suatu Perusahaan juga terdapat sanksi/hukuman jika seseorang karyawan melanggar peraturan yang telah disepakati lebih awal, dengan adanya peraturan maka karyawan harus taat terhadap peraturan yang berlaku. Biasanya kejadian yang sering terjadi yaitu karyawan yang datang terlambat. Tetapi meski sudah adanya reward dan punishment, masih ada karyawan yang terlena dengan pemberian dari pimpinan sehingga kinerja mereka mengalami penurunan, ada juga yang sudah diberikan sanksi tapi tetap melanggar peraturan dan kinerjanya kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena-fenomene yang terdapat pada Bank Sulselbar cabang Barru sebagai lokasi pelaksanaan dari penelitian ini terkait dengan problematika kualitas pelayanan yang sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini akan difokuskan untuk mencermati sejauh mana bentuk pemberian

*reward* dan *punishment* yang diterapkan pada Bank Sulselbar cabang Barru dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga judul yang akan dikaji yakni : Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada bank Sulselbar cabang Barru.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada fenomena dan kondisi yang terkait Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru, maka rumusan masalah yang akan dikaji yakni :

1. Apakah Pemberian *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bank Sulselbar cabang Barru?
2. Apakah Penerapan *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada bank Sulselbar cabang barru ?
3. Apakah Pemberian *Reward* dan *Punishment* jika secara simultan akan mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan pada bank Sulselbar cabang Barru?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasar pada rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk membuktikan pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada bank Sulselbar cabang Barru.
2. Untuk membuktikan pengaruh penerapan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada bank Sulselbar cabang Barru.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* jika secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bank Sulselbar cabang Barru.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain :

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah dukungan konseptual sekaligus sebagai sarana untuk memberikan gambaran tentang pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan
- b. Penelitian ini juga diharapkan menjadi salah satu sumber rujukan terhadap penelitian-penelitian yang mengkaji tentang Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi khususnya berkaitan dengan manfaat pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan
- b. Informasi yang disajikan dalam penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi sumber rujukan Bank Sulselbar cabang Barru secara khusus tentang dampak dari pemberian *reward* dan *punishment* dalam mendukung kinerja para karyawan

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian yang dianggap memiliki relevansi dengan Pengaruh *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru, yakni :

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Penulis/Tahun dan Variabel	Hasil Penelitian
Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store: Studi Kasus pada MDS 338 Palembang	Octario, Tahun 2022  Variabel : Reward, Punishment Kinerja Karyawan	Secara parsial dan simultan reward dan punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bukti empiris ini dapat memberikan manfaat bagi Perusahaan, bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak Perusahaan dapat mengabaikan factor reward dan punishment
Determinasi Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan	Melinda Handayani, Zainur Hidayah, Ety Puji Lestari Tahun 2021.  <i>Variabel :</i> Kepemimpinan, Reward, Punishment Kinerja Karyawan	Reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik Perusahaan memberikan reward maka karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja. Punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan mengindikasikan bahwa semakin baik punishment yang diterapkan oleh Perusahaan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja

<p>Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera</p>	<p>Nurul Tahun 2019..</p> <p>Variabel : Reward, Punishment Disiplin Kerja</p>	<p>Hasil uji regresi linear berganda diperoleh <math>Y=11,508+561+119</math>, yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 11,508 dengan koefisien regresi 561 dan 119 yang menyatakan arah pengaruh variabel X terhadap Y bernilai positif dan nilai sig <math>0,001&lt;0,05</math> yang berarti bahwa reward dan punishment berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.</p>
<p>Pengaruh <i>Reward</i> Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Tiara Puspa Sari, Sri Ekowati Tahun 2022.</p> <p>Variabel : Reward, Punishment Kinerja Karyawan</p>	<p>Reward berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya besar kecilnya reward yang diterima oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Punishment berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya punishment atau hukuman yang diberikan kepada karyawan tidak mempengaruhi tinggi rendahnya sebuah kinerja yang dilakukan.</p>
<p>Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan BUMN Di Kota Ende</p>	<p>Maria Helena Carolinda Dua Mea Tahun 2022.</p> <p>Variabel : <i>Beban Kerja</i>, <i>Stres Kerja</i> Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan</p>	<p>Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan BUMN. Adanya system reward dan punishment yang jelas, menciptakan SDM pada BUMN yang memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat menghasilkan kinerja BUMN yang baik di mata masyarakat.</p>

## B. Tinjauan Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen

Manajemen menurut Hasibuan bahwa dapat dimaknai sebagai suatu proses dalam rangka mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Manajemen jika ditinjau dari sudut pandang ilmu pengetahuan maka dapat diterapkan pada penggalian terhadap nilai-nilai yang adap sebuah organisasi/Lembaga atau instansi, tenaga kerja, lingkup kehidupan sosial dan juga pada dunia pendidikan serta lingkup kehidupan lainnya.<sup>14</sup>

Manajemen dari sudut pandang Abdullah diartikan sebagai suatu bentuk aktivitas berkaitan dengan pengelolaan dalam suatu organisasi yang merujuk pada beberapa fungsi diawali dengan perencanaan, kemudian implementasinya dikelola melalui sebuah kelembagaan atau organisasi dan juga berfungsi untuk memberikan arahan. Unsur Pengawasan juga menjadi bagian dalam kegiatan tersebut untuk mengukur tingkat pencapaian terhadap tujuan dari sebuah organisasi.<sup>15</sup>

Edison, et.al mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang unik dimana cakupannya meliputi unsur perencanaan, pengelolaan organisasi, tindakan dalam bentuk pengarahan dan juga didukung oleh unsur-unsur pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh

---

<sup>14</sup>Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

<sup>15</sup>Abdullah, Ma'ruf 2019. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Presindo

organisasi secara efisien dan efektif mencakup *man, money, material, mechine and method* yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>16</sup>

#### b. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat dengan sebutan SDM menurut Badriyah merupakan salah satu aset yang dapat mendukung dalam mencapai tujuan dan perkembangan sebuah organisasi. Keberadaan SDM sangat penting dikarenakan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain dari sisi produktivitas.<sup>17</sup>

Nawawi memaknai SDM dari 3 sudut pandang yakni pertama bahwa SDM merupakan potensi yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan menjadi bagian dari aset bersama dengan kekayaan lainnya, kedua; SDM dalam suatu organisasi dapat pula diistilahkan sebagai penggerak atau pengarah dan memiliki peran memikirkan kemajuan dari sebuah organisasi, adapun sudut pandang ketiga bahwa SDM sering pula disebut dengan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki fungsi bersifat khusus karena tidak dapat dibebankan pada aset lainnya dalam sebuah organisasi.<sup>18</sup>

Adapun Kasmir mengemukakan bahwa Manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya utama yang memiliki pengaruh sangat penting pada sebuah organisasi, dimana hal tersebut didasari pada pertimbangan bahwa manusia memiliki keunikan dalam hal keahlian yang sangat dibutuhkan oleh sebuah

---

<sup>16</sup>Edison, E & Lubis, Y., Hermanto, B., 2019. Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

<sup>17</sup>Badriyah, Mila. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

<sup>18</sup>Nawawi, Hadari, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan Keempat, Penerbit : Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

organisasi untuk menunjang proses tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya agar dapat diperoleh sumber daya manusia yang kompeten tentunya dibuuhkan proses pemilihan kemudian diikuti dengan proses lainnya, sehingga dapat dikatakan proses inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.<sup>19</sup>

### c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan menguraikan bahwa yang dimaksud dengan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai sebuah cabang ilmu manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan atau peranan manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan, dimana sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan merupakan asset sangat penting, sehingga oleh suatu organisasi harus dapat mengkoordinir, memberi bimbingan, motivasi, serta mengevaluasi untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien.<sup>20</sup>

Manajemen sumber daya manusia menurut Fahmi adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sehingga dapat di katakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>21</sup>

Sejalan dengan pandangan tersebut Kasmir juga mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai suatu

---

<sup>19</sup>Kasmir. 2019. Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada

<sup>20</sup>Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

<sup>21</sup>Fahmi, I. 2019. Pengantar Administrasi Bisnis. Bandung. Alfabeta

proses pengelolaan terhadap manusia, melalui proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.<sup>22</sup>

Sutrisno mendefenisikan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja pada sebuah organisasi dimana sumber daya manusia dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

#### d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan keberadaan dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi menurut pandangan Sutrisno didasarkan pada beberapa pertimbangan diantaranya :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan terhadap pengelolaan SDM dan juga untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan pengembangan SDM dan memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

---

<sup>22</sup>Kasmir. 2019. Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada

- 3) Membantu dalam pengembangan dan strategi organisasi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.<sup>23</sup>

e. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan menguraikan bahwa dalam konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdapat beberapa fungsi yang dapat dijadikan pedoman yakni:

1) Perencanaan

Perencanaan yang dimaksudkan dalam hal ini berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia sehingga sering dikenal dengan istilah *human resources planning* yakni merencanakan pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien mungkin agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2) Pengorganisasian

Fungsi ini dimaksudkan sebagai bentuk kegiatan dalam mengorganisasikan semua karyawan melalui pembagian kerja, hubungan

---

<sup>23</sup>Sutrisno Edy, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan alur koordinasi yang dituangkan dalam sebuah bagan organisasi (*organization chart*).

### 3) Pengarahan

Fungsi ini sering pula diistilahkan dengan *directing* yakni kegiatan yang dilakukan untuk mengarahkan semua karyawan agar nantinya dapat mengembangkan sikap kerja sama sehingga nantinya mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh sebuah perusahaan.

### 4) Pengendalian

Fungsi ini merupakan wujud dari pelaksanaan *controlling* yang dimaksudkan untuk mengendalikan karyawan agar senantiasa mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah disusun.

### 5) Pengadaan

Fungsi ini dapat dikaitkan dengan sistem perekrutan karyawan atau sering pula disebut *procurement* yang meliputi proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 6) Pengembangan

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan tentunya harus memiliki kualitas yang baik sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan, fungsi untuk maksud tersebut menjadi bagian dari proses *development* dari sebuah perusahaan yakni proses peningkatan keterampilan

teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7) Kompensasi

Memotivasi kinerja dari seorang karyawan dapat dilakukan melalui berbagai metode, dimana salah satunya dengan memberikan Kompensasi (*compensation*) atau bentuk balas jasa baik secara langsung (*direct*) maupun secara tidak langsung (*indirect*), dapat berupa uang, barang atau pemberian penghargaan yang tidak berbentuk fisik kepada karyawan.

#### 8) Pengintegrasian

Membangun komitmen dalam diri seorang karyawan agar memiliki nilai loyalitas terhadap perusahaan merupakan salah satu bentuk dari fungsi pengintegrasian (*integration*) dan hal ini juga tentunya juga dapat meningkatkan nilai kebersamaan di dalam perusahaan.

#### 9) Pemeliharaan

Loyalitas akan dapat terbangun dengan baik jika perusahaan mampu selalu melihat atau melakukan maintenance melalui kegiatan pembinaan fisik dan mental dengan memberikan fasilitas atau layanan terbaik sehingga karyawan akan merasa diperhatikan dan hal ini akan meningkatkan keinginan untuk tetap bersama membangun perusahaan atau dengan kata lain mereka berharap tetap bekerja diperusahaan hingga pensiun.

#### 10) Kedisiplinan

Kunci untuk mencapai tujuan secara maksimal hanya akan dapat dipenuhi jika sumber daya manusia yang menjadi bagian dari sebuah perusahaan menegakkan perilaku disiplin dengan baik

#### 11) Pemberhentian

*Separation* yang memiliki nilai positif jika tidak didasari oleh sebuah proses bersifat indisipliner, namun lebih dikarenakan oleh adanya keinginan dari pihak karyawan atau berkenaan dengan ketentuan yang mengatur bahwa seseorang sewajarnya berhenti atas beberapa sebab seperti keinginan dari karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.<sup>24</sup>

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas dari pencapaian seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.<sup>25</sup> Sementara Hasibuan menguraikan bahwa kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan dari sebuah organisasi didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta kemampuan dari pengelola atau aparat yang terlibat dalam organisasi dalam memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup>Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

<sup>25</sup>Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. PT Remaja Rosdakarya

<sup>26</sup>Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Sementara Pasolong menguraikan bahwa Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sebuah organisasi dengan membandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun kriteria yang dimaksudkan didasarkan pada tujuan-tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai.<sup>27</sup>

Sehingga Kinerja menurut pandangan dari Sofyan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika<sup>28</sup>

Sementara berdasarkan pandangan Wibowo menjelaskan bahwa Kinerja berasal dari pengertian performance. yang dapat diartikan sebagai sebuah bentuk dari hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>29</sup>

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan oleh para ahli memiliki pendapat berbeda-beda. Adapun menurut

---

<sup>27</sup>Pasolong, Harbani. 2019. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta

<sup>28</sup>Sofyan Syafri Harahap,. 2018. Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers

<sup>29</sup>Wibowo. 2019. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

#### 1) Faktor Individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

#### 2) Faktor Dukungan Organisasi.

Pegawai dalam melaksanakan tugasnya, memerlukan dukungan organisasi . Dukungan tersebut adalah penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengoragnisian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan dilakukan. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

#### 3) Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan setiap orang sangat tergantung pada kemampuan para manajemen atau pimpinan, dalam membangun sistem kerja atau hubungan industrial, maupun dalam mengembangkan kompetensi pekerja, sderta menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.<sup>30</sup>

Sementara menurut pandangan dari Hariandja, M. T. menjelaskan bahwa kinerja dari seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

---

<sup>30</sup>Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. PT Remaja Rosdakarya

## 1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

### a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

### b) Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

## 2) Pelatihan Kerja

Merupakan sebuah proses yang mengajarkan tentang pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar seorang karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

### 3) Kemampuan Kerja

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

### 4) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

### 5) Motivasi Kerja

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### 6) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- a) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki.

- b) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.
- c) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan.<sup>31</sup>

c. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Wirawan menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis dan masing-masing akan dijelaskan indikator pendukungnya, adapun aspek-aspek tersebut antara lain :

1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

- a) Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b) Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya

2) Perilaku Kerja

Karyawan dalam kesehariannya di tempat kerja, akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

- a) Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

---

<sup>31</sup>Hariandja, M. T. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Misalnya : cara berjalan, cara makan siang, cara berkomunikasi, dll.,

- b) Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya,

Contohnya : disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll.

Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi.

- c) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi
- d) Kerja Sama (*Team Work*) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

### 3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa.

Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti :

- a) Kemampuan Beradaptasi merupakan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya,
- b) Kesabaran merupakan bentuk perilaku seorang karyawan saat menunggu, atau bertahan, serta menghindari respon buruk dalam bekerja, dan
- c) Kejujuran dalam bekerja yakni menceritakan informasi, fenomena sesuai dengan realitas tanpa ada perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.<sup>32</sup>

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Robbins and Judge adalah proses yang dilakukan oleh organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja terhadap seorang karyawan,<sup>33</sup> sementara menurut Mangkunegara menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and*

---

<sup>32</sup>Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

<sup>33</sup>Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

*evaluation of individual or team task performance* atau dengan kata lain bahwa penilaian kinerja adalah satu sistem formal dari review dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim.<sup>34</sup>

e. Indikator Kinerja Karyawan

Hariandja, M. T. mengemukakan bahwa agar dapat mengetahui optimal atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator yang digunakan. yang terdiri dari :

1) Kualitas Kerja

Kualitas adalah taraf/tingkat baik buruk/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan dalam suatu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjamaasa, loyalitas dan partisipasi karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang

---

<sup>34</sup>Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. PT Remaja Rosdakarya

diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4) Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melupakan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

#### 5) Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara suatu nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum.<sup>35</sup>

Adapun definisi kinerja karyawan menurut penulis adalah kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. kinerja karyawan melibatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mencapai target yang telah ditentukan, dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian tujuan organisasi.

سَبِيلًا أَهْدَى هُوَ بِمَنْ أَعْلَمُ فَرَبُّكُمْ شَاكِلَتِهِ عَلَى يَعْمَلُ كُلُّ قَلْبٍ

<sup>35</sup>Hariandja, M. T. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

*Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya. (QS. Al Isra: 84)*<sup>36</sup>

Kandungan surah Al-Isra Ayat 84 :

Wahai nabi Muhammad, setiap orang berbuat sesuai dengan keadaannya masing-masing, yakni sesuai pembawaannya, caranya dan kecenderungannya dalam mencari petunjuk dan menempuh jalan menuju kebenaran. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya dan siapa yang lebih sesat jalannya. Kepada setiap orang dari kedua golongan itu Tuhan memberikan balasan sesuai dengan perbuatannya. Dan mereka, yakni orang-orang kafir Mekah bertanya kepadamu wahai nabi Muhammad tentang roh, apakah hakikat roh itu. Katakanlah, roh itu termasuk urusan Tuhanmu, hanya Dia yang mengetahui hakikat roh itu dan tidaklah kamu wahai manusia diberi pengetahuan kecuali sedikit dibandingkan dengan keluasan objek yang diketahui atau dibandingkan dengan ilmu Allah.

### **3. Reward**

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

Menurut para ahli, reward adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok atas prestasi yang dilakukan. Reward diberikan untuk memotivasi seseorang agar lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

*Reward* menurut Mahmudi dapat diartikan sebagai penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan

<sup>36</sup> Kementrian Agama RI, “Al-Qur’an Dan Terjemahannya”

yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.<sup>37</sup>

Sutrisno berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Adapun tujuan utama dari program *reward* adalah menarik orang yang memiliki kualifikasi, mempertahankan kankaryawan agar terus datang untuk bekerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.<sup>38</sup>

Sementara berdasarkan pandangan dari Apriyanti et al. menjelaskan bahwa *reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.<sup>39</sup>

*Reward* dari sudut pandang yang dikemukakan oleh Latifatul Khoiriyah, merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. *Reward* dapat pula diartikan sebagai

---

<sup>37</sup>Mahmudi, 2020. Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo.

<sup>38</sup>Sutrisno Edy, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta..

<sup>39</sup>Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2), 189–194.

sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan.

Pemberian *reward* memegang peranan penting sebagai faktor pemicu keberhasilan suatu perusahaan, sebab seringkali dalam proses mencapai tujuannya, perusahaan terkadang tidak mampu melakukannya tepat waktu atau kurang berhasil dalam mencapai target yang diinginkan. Olehnya itu dengan adanya *reward* bagi karyawan konsisten dan juga dinilai berhasil mencapai target yang telah diberikan, maka diharapkan mampu memacu karyawan untuk berbuat lebih baik lagi sehingga tujuan bagi organisasi mampu tercapai.<sup>40</sup>

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Rivai menjelaskan bahwa faktor-faktor umum yang mempengaruhi terhadap pemberian *reward* dapat dibagi menjadi dua faktor yaitu: lingkungan eksternal dan internal.

##### 1) Lingkungan Eksternal

Merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* dan berasal dari luar perusahaan, seperti :

##### a) Pasar Tenaga Kerja,

Mempengaruhi pemberian *reward* dalam dua cara, yakni :

- (1)Tingkat persaingan tenaga kerja sebagaiin menentukan batas rendah atau *froot* tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu

---

<sup>40</sup>Latifatul Khoiriyah, 2023. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Bisnis Islam (Studi Pada Driver Grab di Sukarame Bandar Lampung). Skripsi. Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

perusahaan yang terlalu rendah, maka tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu.

(2) Pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja

b) Kondisi Ekonomi,

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi *reward* sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kemampuan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

c) Peraturan Pemerintah,

Pemerintah secara tidak langsung mempengaruhi tingkat *reward* melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam *reward* untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu.

Keberadaan aturan dari pemerintah merupakan dasar dalam menentukan tingkat tarif upah minimum, gaji, jam kerja, dimana hal ini dimaksudkan untuk tindakan pencegahan terjadinya diskriminasi.

Pemerintah juga melarang semua perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur sesuai ketentuan undang-undang

d) Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lainnya yang dapat memberikan pengaruh pada suatu program *reward* kerja adalah serikat kerja, sebab dengan kehadiran serikat pekerja dalam suatu perusahaan khususnya

disektor swasta dianggap mampu memberikan sumbangsih terhadap meningkatnya pemberian upah pada karyawan hingga 10-15%, sementara untuk tunjangan meningkat hingga 30%, dibanding dengan perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja.

Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi

#### e) Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identic dengan jumlah uang yang tersedia untuk pemberian *reward* kepada karyawan dalam satu periode anggaran. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja,

Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan beberapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.<sup>41</sup>

#### 2) Lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi *reward* tersebut,

Nawawi menguraikan bahwa erdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan pemberian *reward* yaitu: Konsistensi Internal (*Internal Consistency*), Persaingan atau kompetisi eksternal (*External Compentitiveness*), Kontribusi Karyawan (*Employee*

---

<sup>41</sup>Rivai, Veithzal. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana

*Contributions*), dan hal-hal yang berkaitan dengan administrasi (*Administrations*),

Konsisten internal kadang-kadang atau sering disebut dengan keadilan internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian didalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.

Untuk mendukung hal tersebut maka tentunya setiap perusahaan perlu melakukan kegiatan-kegiatan seperti : analisa jabatan (*job analisis*), kejelasan tentang uraian pekerjaan/tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan/ tugas (*evaluation*) dan job structur untuk menentukan besarnya imbalan untuk tiap-tiap jenis pekerjaan.

Konsistensi internal menjadi salah satu faktor yang menentukan semua tingkatan imbalan pekerjaan yang sama, maupun semua pekerjaan yang berbeda. Pada kenyataannya, perbedaan penghargaan yang diberikan sesuai kinerja masing-masing karyawan merupakan salah satu kunci yang menantang para manajer.

Kompetisi eksternal dapat diartikan sebuah penetapan besarnya penghargaan sesuai tingkatan dari karyawan dimana perusahaan nantinya dapat memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.

Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Penghargaan dapat ditetapkan berdasarkan senioritas, prestasi kerja, panduan insentif, dan program yang ada di dalam Perusahaan.<sup>42</sup>

c. Bentuk *Reward*

*Reward* menurut Fahmi dapat dibedakan menjadi dua bentuk yakni :

1) *Reward* Intrinsik

*Reward* intrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. meliputi:

a) Penyelesaian Pekerjaan

Kemampuan untuk memulai dan mengakhiri proyek atau pekerjaan mempunyai arti penting bagi masing-masing individu. Orang menilai kinerja dan semangat kerja seseorang melalui kemampuan penyelesaian tugas, pengaruhnya bahwa menyelesaikan sebuah tugas dapat memberikan kebanggaan tersendiri bagi dirinya atau sering disebut dengan *self-reward*.

Ketika seseorang memiliki peluang untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik atau tepat pada waktunya akan memberikan pengaruh motivasi dan semangat kerja yang tinggi. Terlebih lagi keberhasilan

---

<sup>42</sup>Nawawi, Hadari, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan Keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

pekerjaan tersebut mendapatkan penghargaan, akan menumbuhkan kepuasan kerja

#### b) Prestasi

Pencapaian prestasi adalah merupakan pencatatan sendiri terhadap penghargaan yang diperoleh dari pencapaian tujuan dari sebuah pekerjaan menantang. Terdapat perbedaan dari setiap individu dalam menentukan tujuan, ada yang mencari tujuan menantang, moderat atau rendah.

Tujuan yang sulit dapat mengakibatkan tingkat kinerja individual tinggi daripada tujuan moderat. Oleh karena itu, disarankan untuk memberikan target pekerjaan cukup tinggi dan menantang, namun masih dapat dijangkau.

#### c) Otonomi

Banyak orang menginginkan pekerjaan dimana mereka diberikan hak untuk membuat keputusan sendiri namun sejalan dengan tujuan perusahaan. Mereka ingin bekerja tanpa diawasi secara ketat.

Perasaan otonomi dapat mengakibatkan kebebasan melakukan apa yang dipertimbangkan terbaik oleh pekerja, olehnya terkadang dalam pekerjaan yang terstruktur sangat baik dan mendapatkan control sangat ketat dari manajemen, sulit menciptakan tugas yang mengarah pada perasaan otonomi.

Pemberian otonomi secara luas merupakan bentuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan tanggung jawabnya.

#### d) Pengembangan Pribadi

Individu yang mengalami pertumbuhan cepat dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapabilitasnya menjadi meluas. Memperluas kapabilitas, oleh seorang pekerja dapat memaksimalkannya dengan mengembangkan atau meningkatkan potensi keterampilan yang dimiliki. Terkadang sebagian karyawan akan merasa tidak puas jika tidak didorong dalam hal pengembangan keterampilan. Program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan sangat berarti untuk mengembangkan pekerja.

#### 2) *Reward* Ekstrinsik,

Merupakan bentuk *reward* yang bersifat eksternal dan diberikan terhadap pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan, dapat berupa pembayaran, promosi, atau jaminan sosial, dapat pula bahwa penghargaan yang dinyatakan dalam bentuk finansial.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan bersifat ekstrinsik juga merupakan *reward* yang berasal dari pihak eksternal yakni bukan dari perasaan atau diri seseorang, yang diberikan atas pencapaian kinerja seseorang dalam rangka memberikan semangat atau motivasi.

Bentuk-bentuk dari *reward* ekstrinsik meliputi :

##### a) *Reward Finansial*

Upah dan gaji merupakan penghargaan ekstrinsik utama, namun cara bekerjanya sering kurang dipahami. Keberhasilan memerlukan perhatian dan observasi secara berhati-hati terhadap pekerja.

Uang tidak akan menjadi motivator apabila pekerja tidak melihat hubungan antara kinerja, semangat kerja dan peningkatan kompensasi.

*Reward* financial juga dapat berupa jaminan sosial *fringe benefits*, tetapi beberapa diantaranya tidak seluruhnya finansial. Jaminan sosial finansial utama dalam banyak organisasi adalah program pensiun, asuransi kesehatan, dan liburan biasanya tidak tergantung pada kinerja. Dalam banyak hal tergantung pada senioritas atau masa kerja.

b) *Reward Interpersonal*

*Reward interpersonal* adalah penghargaan ekstrinsik seperti menerima rekognisi atau pengakuan atau menjadi mampu berinteraksi sosial tentang pekerjaan.

Rekognisi dapat diperoleh setelah seseorang ketika telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dimana pekerjaan tersebut mendapat pengakuan bahwa telah dilakukan dengan baik. dan tehtunya hal ini akan berdampak pada perbaikan status.

c) Promosi

Manajer membuat keputusan penghargaan promosi dengan mempertimbangkan kualifikasi seseorang dengan pekerjaan atau tanggung jawab yang akan diberikan.

Kriteria yang sering dipergunakan untuk mencapai keputusan promosi ialah kinerja dan senioritas. Kinerja dan semangat kerja, apabila

dapat di ukur secara akurat, sering memberikan bobot penting dalam alokasi penghargaan promosi.<sup>43</sup>

d. Indikator *Reward*

Indikator terhadap mekanismen pemberian *Reward* menurut Mahmudi terdiri dari :

1) Insentif dan Bonus.

Insentif ataupun gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Insentif dalam hal meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk pemberian insentif dalam bentuk Kenaikan gaji pokok, Tambahan honorarium atau Insentif secara berjangka

2) Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja, misalnya:

- a) Tunjangan meliputi tunjangan jabatan, tunjangan structural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
- b) Fasilitas kerja misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas
- c) Kesejahteraan rohani bentuk kesejahteraan rohani misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

---

<sup>43</sup>Fahmi, I. 2019. Pengantar Administrasi Bisnis. Bandung. Alfabeta

### 3) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta keahliannya.

### 4) Penghargaan

Penghargaan lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Contoh penghargaan antara lain: Promosi jabatan. Pemberian kepercayaan, Peningkatan tanggung jawab, Pemberian otonomi yang lebih luas

### 5) Apresiasi

Memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi bisa dimulai dari hal terkecil, seperti pujian ataupun ucapan-ucapan yang melambangkan rasa bangga dan terima kasih atas kerja kerasnya, hingga selebrasi atau perayaan.<sup>44</sup>

Adapun bagi penulis menjelaskan bahwa reward adalah salah satu konsep yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk memotivasi karyawan atau individu dalam mencapai tujuan organisasi. Konsep ini diperkenalkan oleh para ahli di bidang motivasi dan psikologi, yang menekankan pentingnya memberikan imbalan kepada individu yang mencapai atau melebihi target yang ditetapkan.

---

<sup>44</sup>Mahmudi, 2020. Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo.

Pemberian reward dalam al-qur'an yang dimana bagi mereka yang memberikan kebaikan maka yang akan diperoleh balasan dari menjalankan kebaikan. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Az-Zalzalah/99 :7.

Terjemahnya:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

“Maka barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya.<sup>45</sup>”

Adapun kandungan dari surah Az-Zalzalah/99:7 adalah :

Pada saat itu setiap manusia akan mengetahui nasib dirinya. Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarah, niscaya dia akan melihatnya dalam buku catatan amalnya lalu dia akan menerima pahala atasnya. Dia merasa senang dan bahagia karena perbuatannya tidak sia-sia.

#### 4. *Punishment*

##### a. Pengertian *Punishment*

Ngalim Purwanto menguraikan jika pemberian *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang bersifat negatif. Namun, apabila penerapan keduanya diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang karyawan untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya.<sup>46</sup>

*Punishment* oleh Fahmi dijabarkan dalam bentuk sanksi yang diterima oleh pegawai karena ketidak mampuannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.<sup>47</sup> Sementara menurut pandangan dari

<sup>45</sup>Kementrian Agama RI, “Al-Qur’an Dan Terjemahannya”

<sup>46</sup>Ngalim Purwanto, 2019. Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,

<sup>47</sup>Fahmi, I. 2019. Pengantar Administrasi Bisnis. Bandung. Alfabeta

Mangkunegara mengemukakan *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.<sup>48</sup>

*Punishment* menurut pandangan Simanjuntak bahwa dapat didefinisikan sebagai konsekuensi yang mengurangi kemungkinan suatu perilaku diulangi di masa depan. *Punishment* dapat di percaya menjadi cara yang efektif untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan, tetapi hukuman juga dapat memiliki efek samping negatif, seperti mengurangi motivasi individu untuk bekerja atau menyebabkan ketakutan atau agresi.<sup>49</sup>

Ulya mengemukakan bahwa *Punishment adalah* bentuk hukuman bagi pegawai yang gagal memenuhi harapan perusahaan, baik dalam memenuhi tujuan, peraturan, atau standar lainnya. Melalui penerapan *punishment* diharapkan pegawai dapat termotivasi untuk memenuhi keinginan perusahaan, pegawai dihukum karena tindakan atau moral mereka tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, olehnya itu diharapkan adanya *punishment* dapat bermanfaat meminimalisir kesalahan pegawai di masa depan.<sup>50</sup>

Sementara oleh Latifatul Khoiriyah juga mengemukakan bahwa *Punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran aturan, dan tentunya perusahaan akan memberikan saksi kepada karyawan yang lalai

---

<sup>48</sup>Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. PT Remaja Rosdakarya

<sup>49</sup>Simanjuntak, Mariana, et al, 2022. Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi. Yogyakarta, Yayasan Kita Menulis,

<sup>50</sup>Ulya Siti Rahmah, Rycha Kuwara Sari, 2023. Pengaruh *Punishment* Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. JURNAL ECONOMINA Volume 2, Nomor 3, Maret 2023

atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Olehnya itu untuk dapat meningkatkan kualitas SDM maka konsistensi perencanaan dengan pemberian reward serta punishment yang jelas bagi satuan kerja atau individu, harus selalu dijaga. Sama halnya seperti reward, pemberian punishment sebagai faktor pemicu keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan daya saing juga memegang peranan yang penting.<sup>51</sup>

b. Mekanisme Pemberian *Punishment*

*Punishment* atau sanksi merupakan ganjaran yang diberikan atas kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dibuat. *Punishment* ini dapat berupa hukuman ringan maupun berat.. Menurut Ngali Purwanto bahwa dalam mekanisme pemberian tindakan hukuman maka perlu memperhatikan hal-hal dibawah ini yaitu:

- 1) Waktu pemberian hukuman, dilaksanakan selama timbulnya tanggapan yang perlu di hukum.
- 2) Intensitas, hukuman mencapai keefektifan yang lebih besar jika stimulus yang tidak disukai relatif kuat. Misalnya, hukuman harus mendapatkan perhatian segera dari orang yang sedang dihukum sehingga menimbulkan rasa takut tertentu ditempat kerja yang mencegah tindakan non-rutin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Konsistensi hukuman, Sanksi atau hukuman yang dibuat harus konsisten, tidak boleh diubah dengan semena-mena.

---

<sup>51</sup>Latifatul Khoiriyah, 2023. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Bisnis Islam (Studi Pada Driver Grab di Sukarame Bandar Lampung). Skripsi. Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

- 4) Kejelasan alasan, Dengan menyediakan alasan yang jelas dan tidak meragukan ikhwal mengapa hukuman dilakukan maka akan menghindari adanya kejadian yang tidak diinginkan

c. Jenis-Jenis *Punishment*

Secara garis besar bentuk *punishment* menurut Ngalim Purwanto dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu :

1) *Punishment Preventif*

*Punishment Preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *Punishment Preventif* adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

Adapun jenis atau bentuk *Punishment Preventif* adalah :

- a) Tata tertib adalah peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait.
- b) Anjuran atau Perintah adalah suatu hal yang harus dilakukan atau dilaksanakan.
- c) Larangan adalah suatu hal yang tidak boleh dilakukan atau dilaksanakan.
- d) Paksaan adalah suatu perilaku secara spontan dengan adanya ancaman, intimidasi ataupun imbalan
- e) Disiplin adalah suatu perasaan yang taat dan patuh akan suatu aturan yang telah ditetapkan dan dipercaya sebagai tanggung jawabnya.

2) *Punishment Represif*

*Punishment Represif* yaitu hukuman yang dilakukan oleh karna adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *Punishment* ini dilakukan

setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. Punishment represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan.

Adapun yang termasuk dalam Punishment represif yaitu :

- a) Pemberitahuan
- b) Teguran
- c) Peringatan
- d) Hukuman.<sup>52</sup>

Sementara menurut Rivai, terdapat beberapa bentuk *Punishment* yang secara umum sering diberlakukan oleh pihak perusahaan atau instansi, yakni:

- 1) Hukuman Ringan, dapat berupa :
  - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
  - b) Teguran tertulis
- 2) Hukuman Sedang, dapat berupa :
  - a) Penundaan kenaikan gaji
  - b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
  - c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
- 3) Hukuman Berat, dapat berupa :
  - a) Penurunan pangkat atau demosi
  - b) Pembebasan dari jabatan
  - c) Pemutusan hubungan kerja

---

<sup>52</sup>Ngalim Purwanto, 2019. Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,

d) Pemberhentian kerja atas permintaan sendiri.<sup>53</sup>

d. Indikator *Punishment*

Indikator pengukuran dalam pemberian *Punishment* menurut Ngalim Purwanto dapat berupa :

1) Teguran

Perusahaan membuat surat peringatan yang ditujukan kepada setiap karyawan terbukti melakukan kesalahan, apabila sudah di beritahu tetapi tetap melanggarnya.

2) Peringatan

Perusahaan memberi peringatan kepada karyawan yang telah terbukti melakukan kesalahan atau pelanggaran yang bisa menjadikan kerugian bagi perusahaan tersebut.

3) Pendisiplinan

Pendisiplinan adalah suatu perasaan yang taat dan patuh akan suatu aturan yang telah ditetapkan dan dipercaya sebagai tanggung jawabnya.

4) Sanksi

Karyawan diberikan sanksi atas kesalahan yang sudah diperbuat semisal penundaan kenaikan gaji, batal dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi atau bisa jadi perusahaan memberikan hukuman berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi yang melakukan pelanggaran yang berat.

5) Hukuman Berat

---

<sup>53</sup>. Rivai, Veithzal. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana

Hukuman berat yaitu terjadinya pencabutan segala kekuasaan, kemauan dari pihak pekerja untuk resign dari perusahaan dan pemberhentian pekerjaan terhadap karyawan yang bersangkutan.<sup>54</sup>

Adapun definisi tentang punishment menurut penulis adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Punishment juga merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan suatu perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Rasa takut yang timbul dari hukuman yang diberikan memiliki pengaruh yang bermanfaat untuk menghambat keinginan-keinginan yang bersifat negatif tersebut karena jika perilaku negatif terulang kembali maka hukuman yang sama akan diterima.

Adapun salah satu ayat Al Qur'an yang berkaitan dengan punishment (hukuman) terdapat dalam Q.S. Al Anfal (8) :13

ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُّوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَمَنْ يُشَاقِقِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَإِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿١﴾

Terjemahnya: (Ketentuan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan RasulNya, dan barang siapa menentang Allah dan RasulNya sungguh Allah sangat keras siksaNya.<sup>55</sup>

Adapun kandungan yang ada pada surah Q.S Al-Anfal (8) menjelaskan orang-orang yang beriman adalah orang yang melaksanakan sholat dan sedekah.

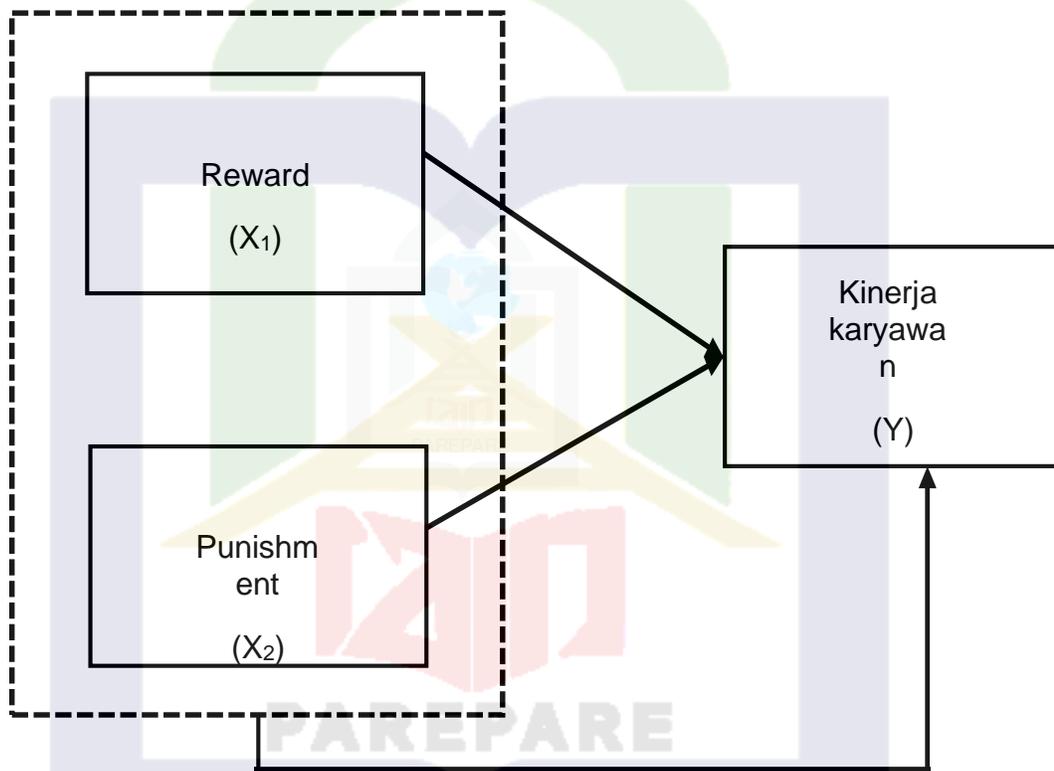
<sup>54</sup> Ngalim Purwanto, 2019. Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,

<sup>55</sup> Kementrian Agama RI, "Al-Qur'an Dan Terjemahannya".

### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan pada rumusan masalah yang akan dianalisis dalam kajian ini, maka kerangka konseptual yang akan dikembangkan dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



### D. Hipotesis

Merujuk pada kerangka konseptual yang diakan dikaji dalam penelitian ini maka Hipotesis yang diajukan yakni :

- H<sub>1</sub> = Diduga *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru.
- H<sub>2</sub> = Diduga *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru
- H<sub>3</sub> = Diduga *Reward dan Punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian menurut Sukandarrumidi adalah sebuah metode utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan, juga demi menentukan jawaban atas permasalahan yang diajukan. Berdasar pada penjelasan tersebut sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini maka pendekatan yang dipilih yakni melalui metode kuantitatif,<sup>56</sup> dimana menurut Sugiyono menjelaskan bahwa Metode Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>57</sup>

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian sosial yang dapat mengungkapkan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti. Pemilihan lokasi penelitian menurut Sugiyono menjelaskan bahwa harus didasarkan pada beberapa pertimbangan-pertimbangan antara lain kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih sehingga nantinya penelitian akan memperoleh atau menemukan hal-hal yang bermakna dan baru.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup>Sukandarrumidi (2018)

<sup>57</sup>Sugiyono (2020)

<sup>58</sup>Sugiyono (2020)

Mempertimbangkan kajian teori tersebut dengan menyesuaikan permasalahan yang akan dikaji maka lokasi pada penelitian ini adalah Bank Sulselbar cabang Barru

## 2. Waktu Penelitian

Sesuai dengan estimasi waktu yang direncanakan, maka untuk melakukan penelitian ini diperkirakan selama 2 (Dua) bulan dimulai dari tahapan perencanaan penelitian, penyebaran kuisisioner, pengolahan dan analisis data, yang dijadwalkan pada bulan April 2024 sampai dengan Juni 2024

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah Seluruh Karyawan dari Bank Sulselbar cabang Barru, dimana dari hasil Observasi diketahui bahawa sebanyak 40 Orang karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru, sehingga total Populasi keseluruhan yakni 40 orang.

### 2. Teknik Pengambilan Sampling

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. *Total sampling* adalah metode pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang ada.

### 3. Penentuan Jumlah Sampel

Penentuan jumlah sampel tentunya juga harus memperhatikan alat analisis yang digunakan, dimana dalam penelitian ini analisis data dilakukan melalui alat

analisis SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), sehingga dengan melihat jumlah populasi sebanyak 40 Orang, maka mekanisme penentuan sampel yang dilakukan merujuk pada pernyataan dari Moh. Nazir menjelaskan bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasar pada kondisi jumlah populasi dalam penelitian kurang dari 100 maka mekanisme yang digunakan yakni menjadikan semua karyawan sebagai Responden.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Metode atau teknik pengumpulan data menurut Sugiyono merupakan langkah strategis yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian, sebab salah satu tujuan utama dari sebuah penelitian adalah pengumpulan data.<sup>59</sup> Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode antara lain :

##### **1. Metode Observasi**

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan pada sebuah penelitian dalam rangka mengamati perilaku dari objek yang diteliti (unsur manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden).

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini lebih diorientasikan melihat hubungan Pengaruh Punishment dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru

##### **2. Penyebaran Angket/Kuesioner**

Penyebaran penyebaran angket atau kuisisioner menurut Nazir adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang secara

---

<sup>59</sup>Sugiyono (2020)

logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar pertanyaan tersebut dibuat cukup terperinci dan lengkap agar mudah dijawab oleh responden

Pertanyaan atau pernyataan kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Pemilihan skala seperti ini dimaksudkan untuk menghindari jawaban yang sifatnya ambigu. Skala likert juga digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi dari responden tentang fenomena sosial yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, selanjutnya fenomena disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan dari indikator variabel, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan instrument Ciri khas dari skala Likert bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan mempunyai indikasi bahwa responden menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti. Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan, disamping itu juga mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan intensitas sikap tertentu.

### 3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah mempelajari sumber-sumber berupa tulisan-tulisan atau buku-buku serta kajian-kajian yang berhubungan dengan penelitain. Adapun metode yang digunakan yakni : Pengkajian sumber rujukan (Buku dan Referensi) dan Pengumpulan data berupa jurnal atau berita yang dianggap dapat mendukung kajian penelitian melalui jaringan internet.<sup>60</sup>

## E. Definisi Operasional Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:

### 1. Variabel Bebas atau Variabel *Independen*

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai Variable *Independen* adalah :

#### a. *Reward*

Reward menurut Mahmudi dapat diartikan sebagai penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Sistem reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.<sup>61</sup>

Indikator yang digunakan dalam mengukur *reward* merujuk pada pandangan dari Mahmudi, yakni :

---

<sup>60</sup>Nazir (2020)

<sup>61</sup>Mahmudi. 2019. Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3 Cet 2. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

- 1) Insentif dan Bonus yakni merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Insentif dalam hal meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*)
- 2) Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja, misalnya Tunjangan, Fasilitas Kerja dan Kesejahteraan rohani
- 3) Pengembangan Karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang.
- 4) Penghargaan lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai.
- 5) Memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi bisa dimulai dari hal terkecil, seperti pujian ataupun ucapan-ucapan yang melambangkan rasa bangga dan terima kasih atas kerja kerasnya, hingga selebrasi atau perayaan.<sup>62</sup>

b. *Punishment*

Konsekuensi yang mengurangi kemungkinan suatu perilaku diulangi di masa depan. Punishment dapat di percaya menjadi cara yang efektif untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan, Adapun indikator yang digunakan mengukur *Punishment* merujuk pada Ngalim Purwanto, yakni :

1) Teguran

Perusahaan membuat surat peringatan yang ditujukan kepada setiap karyawan terbukti melakukan kesalahan, apabila sudah di beritahu tetapi tetap melanggarnya.

---

<sup>62</sup>Mahmudi, 2020. Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo.

## 2) Peringatan

Perusahaan memberi peringatan kepada karyawan yang telah terbukti melakukan kesalahan atau pelanggaran yang bisa menjadikan kerugian bagi perusahaan tersebut.

## 3) Pendisiplin

Disiplin adalah suatu perasaan yang taat dan patuh akan suatu aturan yang telah ditetapkan dan dipercaya sebagai tanggung jawabnya.

## 4) Sanksi

Karyawan diberikan sanksi atas kesalahan yang sudah diperbuat semisal penundaan kenaikan gaji, batal dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi atau bisa jadi perusahaan memberikan hukuman berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi yang melakukan pelanggaran yang berat.

## 5) Hukuman Berat

Hukuman berat yaitu terjadinya pencabutan segala kekuasaan, kemauan dari pihak pekerja untuk resign dari perusahaan dan pemberhentian pekerjaan terhadap karyawan yang bersangkutan.<sup>63</sup>

## 2. Variable Terikat atau Variabel *Dependen*

Variabel dependen sering juga disebut sebagai variabel terikat, yang menurut Sugiyono merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel Dependen pada penelitian adalah Kinerja Karyawan (Y)

---

<sup>63</sup>Ngalim Purwanto, 2019. Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,

Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sebuah organisasi dengan membandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Indikator untuk mengukur Kinerja Karayawan merujuk pada pandangan dari Hariandja, M. T, yakni :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjamaasa, loyalitas dan partisipasi karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka.

c. Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasaran tanpa melupakan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

e. Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara suatu nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum.<sup>64</sup>

## F. Instrumen Penelitian

Data secara umum dapat dartikan sebagai kumpulan dari fakta yang bisa berbentuk angka, simbol, maupun tulisan yang diperoleh melalui proses pengamatan subjek penelitian dan bisa dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, dimana sumbernya dapat diperoleh dari manapun yang terpercaya.<sup>65</sup> Adapun jenis data yang digunakan terdiri dari :

### 1. Jenis Data Berdasarkan Sifatnya

Jenis data berdasarkan sifatnya menurut Abubakar menjelaskan bahwa dapat dibagi menjadi 2 (Dua) yakni :

#### a. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif merupakan data yang berwujud angka atau bilangan yang diperoleh dari hasil isian kusioner atau data berupa angka yang dapat distatistikkan. Data kuantitatif biasanya dijadikan sebagai bahan dasar bagi setiap permasalahan yang bersifat statistik. Data ini umumnya diolah memakai teknik perhitungan matematika.

#### b. Data Kualitatif

---

<sup>64</sup>Hariandja, M. T. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

<sup>65</sup> Arikunto, 2020

Merupakan data yang berbentuk selain angka yang dikumpulkan dengan cara wawancara, analisis dokumen, observasi, pemotretan gambar atau perekaman video. Umumnya data kualitatif pada akhirnya dituangkan dalam bentuk kata per-kata. Sekalipun data kualitatif tidak berbentuk angka namun bukan berarti tidak dapat digunakan pada analisis statistik.<sup>66</sup>

## 2. Jenis Data Berdasarkan Sumbernya

Jenis data berdasarkan sumbernya menurut Arikunto adalah subyek dimana data diperoleh, sebab jika sumber data tidak tepat akan dapat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sesuai dengan jenis data berdasarkan sumbernya dapat dibagi menjadi :

### a. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono adalah data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok dan dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan mekanisme survey dengan menyebarkan kuisioner sesuai dengan sampel yang diperoleh dari populasi.

### b. Data Skunder

Data Skunder menurut Sugiyono adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, data-data tersebut dapat berupa dokumentasi, referensi buku-buku, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan masalah atau variabel yang diteliti.

---

<sup>66</sup>Abubakar (2021)

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Imam Ghozali digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, dimana dikatakan sah atau tidak jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

#### 1) Membandingkan Nilai $r_{Hitung}$ dengan Nilai $r_{Tabel}$

- a) Jika nilai  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ , maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika nilai  $r_{Hitung} < r_{Tabel}$ , maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

#### 2) Membandingkan Nilai $Sig$ (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05

- a) Jika nilai  $Sig. (2-tailed) < 0,05$  dan *Pearson Correlation* bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid.
- b) Jika nilai  $Sig. (2-tailed) < 0,05$  dan *Pearson Correlation* bernilai negatif, maka item soal angket tersebut tidak valid.
- c) Jika nilai  $Sig. (2-tailed) > 0,05$ , maka item soal angket tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Imam Ghozali digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, sehingga

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.<sup>67</sup>

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini menurut Sugiyono (2020) dapat diketahui dengan cara melihat :

- 1) Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) >  $r_{tabel}$  maka variabel tersebut dikatakan reliabel
- 2) Sebaliknya *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) <  $r_{tabel}$  maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tingkat reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha* diukur berdasarkan skala yan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 sampai dengan 0,20	Kurang Reliabel
0,21 sampai dengan 0,40	Agak Reliabel
0,41 sampai dengan 0,60	Cukup Reliabel
0,61 sampai dengan 0,80	Reliabel
0,81 sampai dengan 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2020)<sup>68</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Imam Ghozali menguraikan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

<sup>67</sup>Imam Ghozali (2018)

<sup>68</sup>Sugiyono (2020)

normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid.

Pengujian untuk uji normalitas data dilakukan melalui analisis *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS, dengan dasar pengambilan keputusan menurut Singgih Santoso dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai probabilitas (*Asymtotic Significance*) dengan nilai Signifikansi 0,05, adapun dasar pengambilan keputusan tersebut yakni:

- a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Imam Ghozali digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Adapun persamaan untuk melakukan Analisis Regresi Linear Berganda yakni :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= <i>Reward</i>
X2	= <i>Punishment</i>
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi Variabel Independen
a	= Konstanta

Dasar pernyataan terhadap hasil analisis regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Terhadap Nilai Konstanta yang diperoleh menunjukkan Kinerja Karyawan, sehingga jika nilai koefisien regresi untuk *Reward* dan *Punishment* memiliki nilai 0, maka dapat dinyatakan bahwa nilai untuk Kinerja Karyawan sebesar Nilai Konstanta diperoleh.
  - b. Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa *Reward* dan *Punishment*, mempunyai arah regresi positif dengan Nilai Kinerja Karyawan sebagaimana ditunjukkan pada nilai  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ , yang berarti bahwa apabila *Reward* dan *Punishment* mengalami peningkatan 1% maka Kinerja Karyawan dinyatakan meningkat sebesar persentase dari nilai yang dapat dilihat pada nilai  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ , dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.<sup>69</sup>
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menurut Sugiyono digunakan untuk mengetahui prosentasi perubahan Variabel Dependen (Y) yang disebabkan oleh Variabel Independen (X). Jika  $R^2$  semakin besar, maka prosentase perubahan Variabel Dependen (Y) yang disebabkan oleh Variabel Independen (X) semakin tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka prosentase perubahan akan menunjukkan pengaruh sebaliknya.<sup>70</sup>

Uji R Square ( $R^2$ ) atau Uji Determinan menurut Imam Ghozali bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu, jika diperoleh hasil pengukuran yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

---

<sup>69</sup>Imam Ghozali (2018)

<sup>70</sup>Sugiyono (2020)

Adapun tingkat Korelasi atau Determinan dapat diukur dengan menggunakan skala berikut :

- a. Jika Hasil Uji Determinan  $< 0$  maka dapat dinyatakan tidak terdapat Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen
- b. Jika Hasil Uji Determinan  $0$  s.d  $0,49$  maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap lemah
- c. Jika Uji Determinan  $0,50$  maka dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dianggap Moderat
- d. Jika Uji Determinan  $0,51$  s.d  $0,99$  maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Kuat
- e. Jika Uji Determinan  $> 1$  maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Sempurna.<sup>71</sup>

## 5. Uji Hipotesis

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

### a. Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau *One Sample Test* bertujuan untuk mengetahui variable yang dihipotesiskan, menurut Sugiyono menjelaskan bahwa pengujian ini dapat

---

<sup>71</sup>Imam Ghozali (2018)

dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikan hasil pengujian dengan nilai signifikan yang digunakan. Uji t pada dasarnya melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial.

Uji Parsial (t-test) dengan menggunakan SPSS dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$
- 2)  $H_0$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Cara pengujian parsial terhadap variable independen dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan t dari hasil masing- masing variable lebih kecil dari nilai signifikan 5% (0,05), maka secara parsial variable independen berpengaruh terhadap variable dependen.
- 2) Jika nilai signifikan t dari masing – masing variable lebih besar dari nilai signifikan yang digunakan yaitu sebesar 5 % (0,05) maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

#### b. Uji F atau Uji Simultan

Uji F adalah bentuk pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel Independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Variabel Dependen ( $Y$ ). Adapun dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan ini adalah :

- 1) Menentukan Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif :

- a)  $H_0 : \beta = 0$  ; artinya Tidak ada pengaruh signifikan antara Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y)
  - b)  $H_\alpha : \beta \neq 0$ ; artinya ada pengaruh signifikan antara antara Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y)
- 2) Membandingkan nilai  $F_{Hitung}$  dengan nilai  $F_{Tabel}$  yang tersedia pada ( $\alpha=5\%$ ) dengan  $df=k; n-(k+1)$

Hasil dari statistik tersebut diukur dengan metode pengambilan keputusan berikut :

- a) Jika  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  dan nilai probabilitas (Sig. F)  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak atau dapat diambil kesimpulan bahwa secara Simultan ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y)
- b) Jika  $F_{Hitung} \leq F_{Tabel}$  dan nilai probabilitas (Sig. F)  $\geq (0,05)$  maka  $H_0$  diterima atau dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y)<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup>Sugiyono (2020)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

##### 1. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Karakteristik

Responden dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan dari Bank Sulselbar cabang Barru, dimana dari hasil Observasi diketahui bahwa sebanyak 40 Orang karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru, sehingga total Populasi keseluruhan yakni 40 orang. Kuisisioner disebarakan pada bulan November 2024 sampai dengan bulan Desember 2024 dan dibagikan secara online menggunakan Google drive kepada responden, dan dilakukan pertemuan langsung kepada responden. Total distrbusi sebanyak 40 responden, kuisisioner yang kembali di isi lengkap kemudian diteliti dan di analisis secara statistik untuk memperoleh hasil pengujian hipotesis. Berdasarkan data responden diperoleh hasil mengenai profil terkait nama, usia, dan jenis kelamin.

##### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	60%
2	Perempuan	16	40%
<b>Total</b>		40	100%

*Sumber : Data primer di olah Google from 2024*

Karakteristik responden untuk jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden berjenis kelamin perempuan. Jumlah responden laki-laki dalam

penelitian ini adalah 24 orang atau sebesar 60% dari total responden, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau sebesar 40% dari seluruh responden. Hal ini mengidentifikasi bahwa karyawan Bank Sulselbar cabang Barru didominasi oleh laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-27 tahun	7	21,28%
2	27-34 tahun	10	25,53%
3	34-37 tahun	13	25,53%
4	37-55 tahun	10	27,66%
<b>Total</b>		40	100%

Sumber : Data primer di olah Google from 2024

Karakteristik responden untuk usia menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 40 responden di dominasi oleh usia 37-55 tahun sebanyak 27,66%, 34-37 tahun sebanyak 25,53%, 27-34 tahun sebanyak 25,53% dan 20-27 tahun sebanyak 21,28%

## 2. Hasil Data Instrumen Penelitian

Tabel distribusi jawaban responden untuk variabel *reward* (X1)

No	Reward	SS	ST	N	TS	STS	TOTAL
		5	4	3	2	1	
1	Insentif dan bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat dalam bekerja	27 67,5%	11 27,5%	2 5,0%	0 0%	0 0%	40 100%
2	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan dan kesejahteraan saat ini	17 42,5%	20 50%	3 7,5%	0 0%	0 0%	40 100%

3	Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka untuk semua pegawai	20 50%	15 37,5%	5 12,5%	0 0%	0 0%	40 100%
4	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugasnya.	17 42,5%	20 50%	1 2,5%	2 5%	0 0%	40 100%
5	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi atas kerja kerasnya	25 62,5%	14 35%	1 2,5%	0 0%	0 %	40 100%

Berdasarkan tabel sebaran jawaban responden untuk variabel *Reward* (X1) menghasilkan 5 item pernyataan dan 40 responden. Berikut detail penjelasannya:

- c. Pernyataan pertama, terdapat 27 responden menjawab “sangat setuju”, 11 responden menjawab “setuju” dan 2 responden menjawab “netral”. Total skor pernyataan pertama adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” sehingga banyak responden yang sangat setuju bahwa insentif dan bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat dalam bekerja
- d. Pernyataan kedua, terdapat 17 responden menjawab “sangat setuju”, 20 responden menjawab “setuju” dan 3 responden menjawab “netral”. Total skor pernyataan kedua adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “setuju” sehingga banyak responden yang setuju bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan dan kesejahteraan saat ini
- e. Pernyataan ketiga, terdapat 20 responden menjawab “sangat setuju”, 15 responden menjawab “setuju” dan 5 responden menjawab “netral”. Total pernyataan ketiga adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” sehingga banyak responden yang sangat setuju bahwa diperusahaan ini

mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka untuk semua pegawai

- f. Pernyataan keempat, terdapat 17 responden menjawab “sangat setuju”, 20 responden menjawab “setuju” 1 responden menjawab “netral”, dan 2 responden menjawab “Tidak setuju”. Total skor pernyataan keempat adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “setuju” sehingga banyak responden yang setuju bahwa Perusahaan ini memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugasnya.
- g. Pernyataan kelima, terdapat 25 responden menjawab “sangat setuju”, 14 responden menjawab “setuju”, 1 responden menjawab “netral”. Total skor pernyataan kelima adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” sehingga banyak responden yang setuju bahwa Perusahaan akan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi atas kerja kerasnya.

Tabel distribusi jawaban responden untuk variabel *Punishment* (X2)

No	<i>Punishment</i>	SS	ST	N	TS	STS	TOTAL
		5	4	3	2	1	
1	Teguran yang diberikan atasan memberikan motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki kesalahan yang karyawan lakukan	21 52,5%	16 40%	2 5%	1 2,5%	0 0%	40 100%
2	Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan Perusahaan	20 50%	17 42,5%	3 7,5%	0 0%	0 0%	40 100%
3	Perusahaan menciptakan tata tertib dan meningkatkan kedisiplinan untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan karyawan	22 55%	16 40%	2 5%	0 0%	0 0%	40 100%
4	Perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak	19 47,5%	17 42,5%	4 10%	0 0%	0 0%	40 100%

	menaati aturan termasuk penundaan kenaikan gaji, batal dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi atau bisa jadi perusahaan memberikan hukuman berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi yang melakukan pelanggaran yang berat.						
5	Perusahaan akan memberikan hukuman berat kepada karyawan jika melakukan kesalahan yang berulang kali	16 40%	20 50%	2 5%	2 5%	0 0%	40 100%

Berdasarkan tabel sebaran jawaban responden untuk variabel *Punishment* (X2) menghasilkan 5 item pernyataan dan 40 responden. Berikut detail penjelasannya:

- a. Pernyataan pertama, terdapat 21 responden menjawab “sangat setuju”, 16 responden menjawab “setuju” 2 responden menjawab “netral”, dan 1 responden menjawab “tidak setuju”. Total skor pernyataan pertama adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” sehingga banyak responden yang sangat setuju bahwa Teguran yang diberikan atasan memberikan motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki kesalahan yang karyawan lakukan
- b. Pernyataan kedua, terdapat 20 responden menjawab “sangat setuju”, 17 responden menjawab “setuju” dan 3 responden menjawab “netral”. Total skor pernyataan kedua adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” sehingga banyak responden yang sangat setuju bahwa karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan Perusahaan
- c. Pernyataan ketiga, terdapat 22 responden menjawab “sangat setuju”, 16 responden menjawab “setuju” dan 2 responden menjawab “netral”. Total pernyataan ketiga adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” sehingga banyak responden yang sangat setuju bahwa perusahaan telah

menciptakan tata tertib dan meningkatkan kedisiplinan untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan karyawan

- d. Pernyataan keempat, terdapat 19 responden menjawab “sangat setuju”, 17 responden menjawab “setuju” 4 responden menjawab “netral”. Total skor pernyataan keempat adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “setuju” sehingga banyak responden yang setuju bahwa Perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak menaati aturan termasuk penundaan kenaikan gaji, batal dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi atau bisa jadi perusahaan memberikan hukuman berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi yang melakukan pelanggaran yang berat.
- e. Pernyataan kelima, terdapat 19 responden menjawab “sangat setuju”, 20 responden menjawab “setuju”, 2 responden menjawab “netral”, dan 2 responden menjawab “tidak setuju”. Total skor pernyataan kelima adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” sehingga banyak responden yang setuju bahwa Perusahaan akan memberikan hukuman berat kepada karyawan jika melakukan kesalahan yang berulang kali.

Tabel distribusi jawaban responden untuk variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan	SS	ST	N	TS	STS	TOTAL
		5	4	3	2	1	
1	Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	16 40%	20 50%	4 10%	0 0%	0 0%	40 100%
2	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas (output, fungsi, dan waktu) yang diinginkan perusahaan	19 47,5%	17 42,5%	4 10%	0 0%	0 0%	40 100%
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik	20 50%	18 45%	2 5%	0 0%	0 0%	40 100%

4	Karyawan memiliki efektifitas yang tinggi dalam melakukan tanggung jawab atau kerja yang dilakukan	18 45%	20 50%	2 5%	0 0%	0 0%	40 100%
5	Karyawan memiliki komitmen dalam menjejarkan tugas maupun tanggung jawab yang diberikan	19 47,5%	16 40%	5 12,5%	0 0%	0 0%	40 100%

Berdasarkan tabel sebaran jawaban responden untuk variable Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan 5 item pernyataan dan 40 responden. Berikut detail penjelasannya:

- a. Pernyataan pertama, terdapat 16 responden menjawab “sangat setuju”, 20 responden menjawab “setuju” 4 responden menjawab “netral”. Total skor pernyataan pertama adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “setuju” sehingga banyak responden yang sangat setuju bahwa Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan
- b. Pernyataan kedua, terdapat 19 responden menjawab “sangat setuju”, 17 responden menjawab “setuju” dan 4 responden menjawab “netral”. Total skor pernyataan kedua adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” sehingga banyak responden yang sangat setuju bahwa Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas (output, fungsi, dan waktu) yang diinginkan perusahaan
- c. Pernyataan ketiga, terdapat 20 responden menjawab “sangat setuju”, 18 responden menjawab “setuju” dan 2 responden menjawab “netral”. Total pernyataan ketiga adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” sehingga banyak responden yang sangat setuju bahwa Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik
- d. Pernyataan keempat, terdapat 18 responden menjawab “sangat setuju”, 2-responden menjawab “setuju” 2 responden menjawab “netral”. Total skor pernyataan keempat adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “setuju” sehingga

banyak responden yang setuju bahwa Karyawan memiliki efektifitas yang tinggi dalam melakukan tanggung jawab atau kerja yang dilakukan

- e. Pernyataan kelima, terdapat 19 responden menjawab “sangat setuju”, 16 responden menjawab “setuju”, 5 responden menjawab “netral”. Total skor pernyataan kelima adalah 40, yang didominasi oleh jawaban “sangat setuju” sehingga banyak responden yang sangat setuju bahwa karyawan memiliki komitmen dalam mengejarkan tugas maupun tanggung jawab yang diberikan

### 3. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Deskripsi statistik digunakan untuk menunjukkan jumlah data (N) yang digunakan dalam penelitian ini serta dapat menunjukkan nilai rata-rata (mean) dari masing-masing variabel. Olah data statistik deskriptif variabel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 29.0.2 dan hasilnya sebagai berikut:

#### a. Deskripsi Variabel *Reward*

Pada variabel *Reward* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Barru, terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil pernyataan responden terhadap *Reward*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
REWARD	40	15.00	25.00	22.2500	2.50896
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Berdasarkan statistik deskriptif diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden sebesar 40 orang responden. Untuk variabel

pertama yaitu variabel *Reward* hal ini menunjukkan bahwa nilai dari standar deviasi variabel *Reward* sebesar 2,508 lebih kecil dari rata-rata mean sebesar 22,250 dan dapat dinyatakan normal

b. Deskripsi Variabel *Punishment*

Pada variabel *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Barru, terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil pernyataan responden terhadap *Punishment*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PUNISHMENT	40	14.00	25.00	21.9750	2.66494
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Berdasarkan statistik deskriptif diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden sebesar 40 orang responden. Untuk variabel pertama yaitu variabel *Punishment* hal ini menunjukkan bahwa nilai dari standar deviasi variabel *Punishment* sebesar 2,664 lebih kecil dari rata-rata mean sebesar 21,975 dan dapat dinyatakan normal

c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Barru, terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil pernyataan responden terhadap Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA KARYAWAN	40	15.00	25.00	21.8750	2.66206
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Berdasarkan statistik deskriptif diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden sebesar 40 orang responden. Untuk variabel pertama yaitu variabel Kinerja Karyawan hal ini menunjukkan bahwa nilai dari standar deviasi variabel Kinerja Karyawan sebesar 2,662 lebih kecil dari rata-rata mean sebesar 21,875 dan dapat dinyatakan normal.

## B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah seberapa besar ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur (variabel) dalam melakukan fungsi ukurnya. Konstruk merupakan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk yaitu dengan melihat korelasi antara konstruk dengan item-item pertanyaan serta hubungan dengan variabel lainnya, sehingga dalam pengujian variabel digunakan validitas konvergen dan validitas diskriminasi. Pada penelitian ini validitas menyangkut tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam

mengukur sesuatu atau akuratnya pengukuran atas apa yang seharusnya diukur. menyatakan penelitian dengan menggunakan korelasi person yang dikenal dengan korelasi produk moment. Pernyataan dikatakan valid apabila factor loading diatas 0.5

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
X1	X1.1	0.742	0,312	0.00	Valid
	X1.2	0.636	0,312	0.00	Valid
	X1.3	0.726	0,312	0.00	Valid
	X1.4	0.741	0,312	0.00	Valid
	X1.5	0.720	0,312	0.00	Valid
X2	X2.1	0.772	0,312	0.00	Valid
	X2.2	0.737	0,312	0.00	Valid
	X2.3	0.634	0,312	0.00	Valid
	X2.4	0.824	0,312	0.00	Valid
	X2.5	0.788	0,312	0.00	Valid
Y	Y1	0.796	0,312	0.00	Valid
	Y2	0.772	0,312	0.00	Valid
	Y3	0.802	0,312	0.00	Valid
	Y4	0.675	0,312	0.00	Valid
	Y5	0.752	0,312	0.00	Valid

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Berdasarkan hasil analisis tersebut, menunjukkan bahwa semua pearson correlation nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.312 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan semua butir angket yang digunakan dalam variabel *Reward* ( $X_1$ ), *Punishment* ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sulselbar Cabang Barru dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel Hasil uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Adapun tingkat reabilitas pertanyaan variabel *reward*, variabel *punishment*, serta variabel kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Barru. Berdasarkan output spss versi 30.0

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian. Salah satunya dengan melihat perbandingan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) jika pengujian dilakukan dengan metode *alpha cronbach* maka  $r_{hitung}$  akan diwakili oleh nilai *alpha* pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Reward* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	5

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Dari hasil output *Reability Statistic* diatas dapat diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,833 dengan jumlah pernyataan 5 item. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf kepercayaan sebesar 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden  $N=40$  dan  $df= N-2 = 40-2 = 38$  adalah 0,2816. Dengan demikian, nilai *alpha cronbach*  $0,833 > 0,3120$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,81-1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian sangat reliabel.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Punishment* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	5

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Dari hasil output *Reability Statistic* diatas dapat diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,833 dengan jumlah pernyataan 5 item. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf kepercayaan sebesar 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden  $N=40$  dan  $df= N-2 = 40-2 = 38$  adalah 0,2816. Dengan demikian, nilai *alpha cronbach*  $0,842 > 0,3120$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,81-1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian sangat reliabel.

Tabel Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	5

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Dari hasil output *Reability Statistic* diatas dapat diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,833 dengan jumlah pernyataan 5 item. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf kepercayaan sebesar 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden  $N=40$  dan  $df= N-2 = 40-2 = 38$  adalah 0,2816. Dengan demikian, nilai *alpha cronbach*  $0,886 > 0,3120$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,81-1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian sangat reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### A) Uji Normalitas

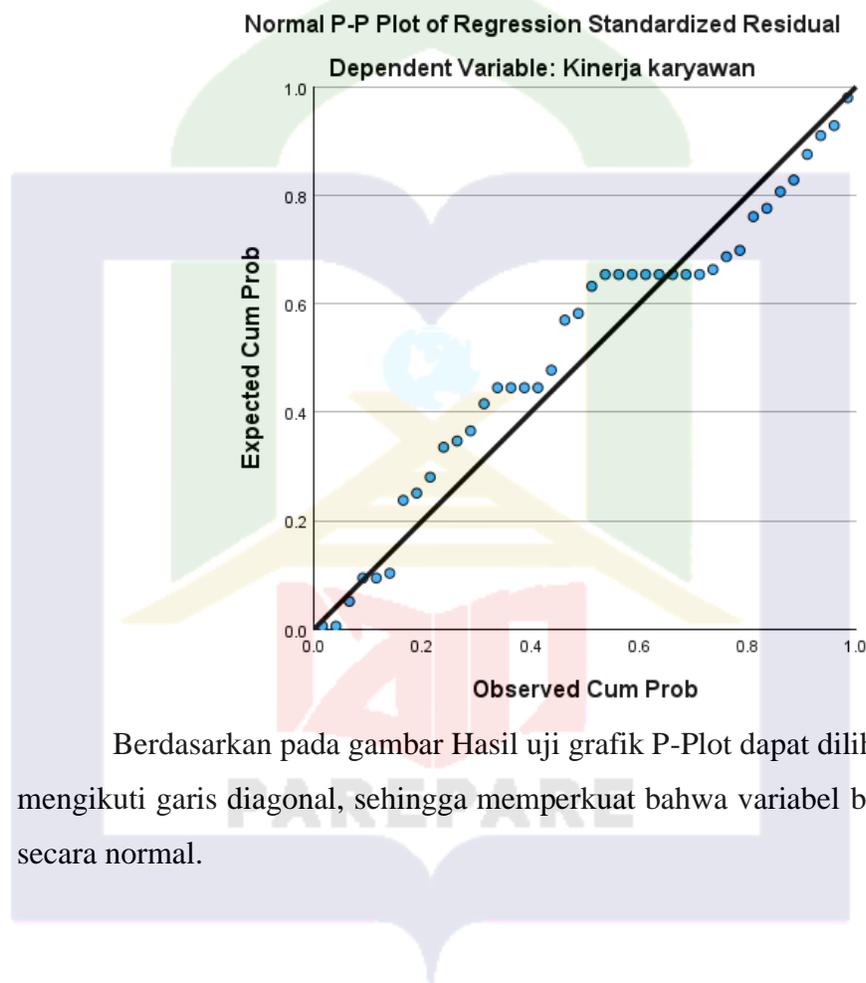
Tabel hasil uji Normalitas One Sample K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48056170
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.097
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.062
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

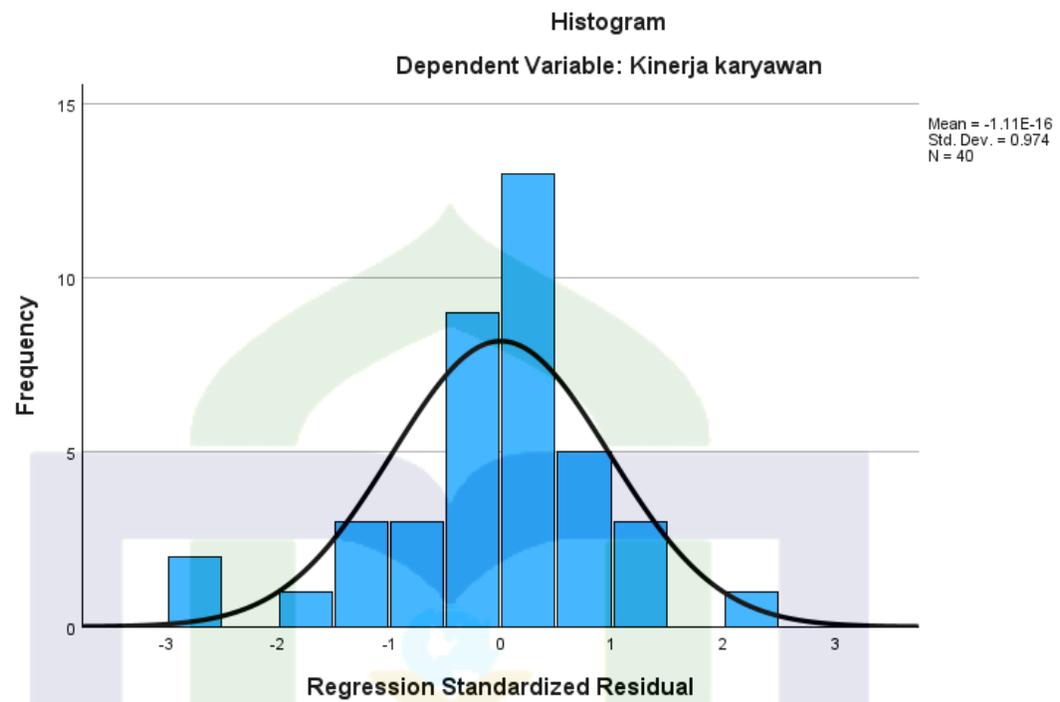
Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai siginifikansi  $0,062 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

a. Uji Grafik P-Plot



## b. Uji Histogram



Berdasarkan pada gambar Hasil uji histogram menggambarkan pola distribusi yang tidak cenderung ke kanan dan ke kiri, namun tepat ke tengah dan membentuk lengkungan ke atas sehingga hasilnya berdistribusi normal.

**B) Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.458	2.197		1.574	.124		
	Reward	.038	.183	.036	.208	.836	.280	3.570
	Punishment	.799	.173	.800	4.633	<.001	.280	3.570

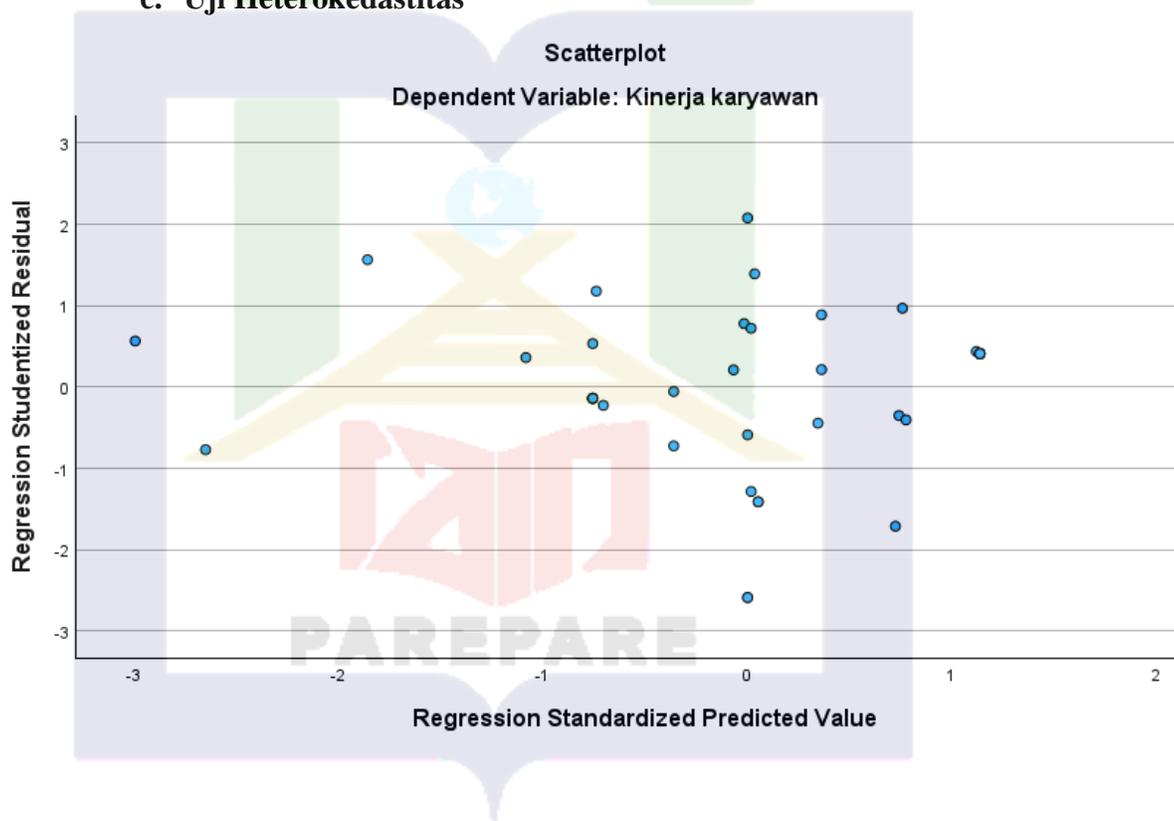
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa:

- Nilai VIF variabel *Reward* (X1) adalah  $3,570 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,280 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.
- Nilai VIF variabel *Punishment* (X2) adalah  $3,570 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,280 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Kesimpulannya kedua variabel V tidak terjadi masalah multikolonieritas sehingga data yang digunakan telah sesuai dan akurat.

### c. Uji Heterokedastitas



Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diseluruh bagian pada grafik, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dengan tidak terjadinya heterokedastisitas maka data pada penelitian ini dapat dikatakan sudah sesuai dan akurat.

### C. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai tabel dengan ketentuan:

- a) Jika nilai t hitung < nilai tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak,
- b) Jika nilai t hitung > nilai tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Adapun yang menjadi rumus dalam penentuan t tabel :

$$t \text{ tabel} = (a/2 ; n-k)$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel X

$$\text{Nilai t tabel} = (0,05/2 ; 40-2)$$

$$= (0,025 ; 38)$$

$$\text{Nilai t tabel} = 2,024 \text{ pada tabel nilai t tabel}$$

Tabel Hasil uji parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.458	2.197		1.574	.124
	REWARD	.038	.183	.036	.208	.836
	PUNISHMENT	.799	.173	.800	4.633	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka pengujian hipotesis untuk variabel *Reward* (X1), dan variabel *Punishment* (X2) adalah:

1) Pengujian hipotesis pertama (H1)

Ho : Variabel *Reward* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Variabel *Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,836 >$  dengan nilai signifikansi  $0,05$  dan nilai t hitung  $0.208 <$  dari nilai t tabel  $2,024$  yang berarti Ho diterima dan Ha di tolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Sulselbar cabang Barru.

2) Pengujian hipotesis kedua (H2)

Ho : Variabel *Punishment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Variabel *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,001 <$   $0,05$  dan nilai t hitung

4,633 > dari nilai t tabel 2,024 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Sulselbar cabang Barru.

## 2) Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Uji Simultan atau uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel independen terhadap variabel dependen, langkah pengujianya adalah:

### a) Merumuskan Hipotesis

$H_0$  :  $b_1, b_2 = 0$  tidak dapat terpengaruh signifikan secara simultan

$H_1$  :  $b_1, b_2 \neq 0$  terdapat pengaruh signifikan secara simultan

Adapun yang menjadi rumus dalam penentuan f tabel :

$$f \text{ tabel} = (k ; n-k-1)$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel X

Nilai f tabel = (2 ; 40-2-1)

$$= (2 ; 37)$$

Nilai f tabel = 3,252 pada tabel nilai f tabel

Tabel Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.885	2	95.442	41.307	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	85.490	37	2.311		

Total	276.375	39			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					
b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD					

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

### 3) Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Ho : Variabel *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Variabel *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan output pada tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai f hitung  $41,307 >$  dari nilai f tabel  $3,252$  yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan variabel bahwa pengaruh *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Sulselbar cabang Barru

## 2. Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Uji regresi Linear Berganda Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.885	2	95.442	41.307	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	85.490	37	2.311		
	Total	276.375	39			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Pada tabel diatas diketahui nilai F hitung 41.307 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi adanya pengaruh Variabel *Reward* (X1), *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel Hasil Uji regresi Linear Berganda Coefficients

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.458	2.197		1.574	.124
	REWARD	.038	.183	.036	.208	.836
	PUNISHMENT	.799	.173	.800	4.633	<.001
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Berdasarkan tabel diatas didapatkan informasi tentang rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pada tabel coefficients kolom B pada constant (a) adalah 3.458 sedangkan nilai *Reward* (b) adalah 0,038 sehingga persamaan model regresinya dituliskan  $Y = a + bX$  atau  $3.458 + 0,038X$

Nilai konstanta positif sebesar 3.458 menunjukkan pengaruh positif nilai independent (*Reward*). Bila nilai X1 turun atau tidak berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel Y akan turun atau tidak terpenuhi.

Koefisien regresi X1 sebesar 0,038 menyatakan bahwa jika *Reward* (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,038 atau 3,8%.

Pada tabel coefficients kolom B pada constant (a) adalah 3.458 sedangkan nilai *Punishment* (b) adalah 0,799 sehingga persamaan model regresinya dituliskan  $Y = a + bX$  atau  $3.458 + 0,799X$

Nilai konstanta positif sebesar 3.458 menunjukkan pengaruh positif nilai independent (*Punishment*). Bila nilai X2 turun atau tidak berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel Y akan turun atau tidak terpenuhi.

Koefisien regresi X2 sebesar 0,799 menyatakan bahwa jika *punishment* (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,799 atau 79,9%

### 3. Koefisien Deteriminan (r<sup>2</sup>)

Tabel Hasil Uji Koefisien Deteriminan (r<sup>2</sup>)

Correlations				
		Reward	Punishment	Kinerja karyawan
Reward	Pearson Correlation	1	.848**	.715**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	40	40	40
Punishment	Pearson Correlation	.848**	1	.831**

	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	40	40	40
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.715**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.674	1.52005
a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD				

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 30, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,691 atau 69,1%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,1% maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi atau hubungan antar variabel dependen dinyatakan kuat. sedangkan sisanya 30,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### D. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisa data penelitian ini menunjukkan bahwa :

- a. **Pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan di Bank Sulselbar cabang Barru**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Tidak dapat teruji secara teoritis dan empiris, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t (parsial) diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,836 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,208 <$  dari nilai t tabel  $2,024$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan *Reward* tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru. hal ini berbanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Melinda Handayani, Zainur Hidayah, ETTY Puji Lestari Tahun 2021, menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik Perusahaan memberikan reward maka karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Variabel *Reward* dalam penelitian ini merupakan salah satu tingkat hubungan konektivitas antara *Reward* yang melibatkan berbagai unit dalam kinerja karyawan. Hasil distribusi kuisioner dalam hal variabel pengetahuan menunjukkan bahwa nilai dari standar deviasi variabel *Reward* sebesar 2,508 lebih kecil dari rata-rata mean sebesar 22,250 dan dapat dinyatakan normal.

Pengaruh variabel *Reward* juga didukung oleh Apriyanti et al. menjelaskan bahwa *reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha

kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Islam sangat mendorong umatnya untuk melakukan perbuatan baik, baik dalam bentuk ibadah maupun sosial. Setiap amal baik, sekecil apapun, akan diberikan ganjaran oleh Allah. Ganjaran dari Allah tidak hanya berbentuk materi, tetapi juga berupa ketenangan jiwa, kebahagiaan dunia, dan pahala yang berlipat di akhirat. Di antaranya ialah yang terdapat pada surat Al-Bayyinah ayat 7 dan 8 yaitu penjelasan yang terkait dengan hadiah yang diberikan untuk membalas orang yang beriman dan beramal shalih agar mereka mempertinggi keimanan dan ketakwaannya. Sebagaimana firman Allah SWT:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ [٩٨:٧] جَزَاؤُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ  
[جَنَّاتٌ عَدْنٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ۗ ذَٰلِكَ لِمَنْ حَسِبَ رَبَّهُ [٩٨:٨]  
خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا

Artinya: “Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shalih mereka itu adalah sebaik-baik makhluk. Balasan mereka di sisi Tuhan mereka adalah surga ‘Adn yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; mereka kekal di dalamnya selamanya. Allah ridha terhadap mereka dan merekapun ridha terhadap-Nya. Yang demikian itu adalah (balasan) bagi orang-orang yang takut terhadap Tuhannya. (Q.S. Al-Bayyinah: 7-8)”.

Pada ayat di atas dapat disimpulkan bahwa barang siapa saja yang beriman kepada Tuhan-Nya baik dia Yahudi, Nasrani atau siapapun itu yang beriman kepada Allah dan hari akhir dan melakukan kebajikan, maka mereka akan mendapatkan pahala dan Tuhan-Nya. Ayat ini memberikan gambaran kepada kita bahwa bila kita korelasikan dalam konteks pendidikan bahwa siapa saja diantara sipendidik melakukan sesuatu dengan rajin dan tekun untuk mendapatkan prestasi dalam belajar, maka sudah selayaknya dia diperhatikan dan diberikan hadiah.

**b. Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank Sulselbar cabang Barru**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat teruji secara teoritis dan empiris sehingga diterima, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji t (parsial) diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,663 >$  nilai t tabel  $2,024$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel punishment (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil tersebut menunjukan bahwa dengan *Punishment* dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank Sulselbar cabang Barru hal ini diperkuat dengan penelitian ekspansif yang memberikan bukti efek signifikan yang dirasakan oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara Puspa Sari, Sri Ekowati Tahun 2022, menyimpulkan bahwa variabel

Punishment berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya *punishment* atau hukuman yang diberikan kepada karyawan tidak mempengaruhi tinggi rendahnya sebuah kinerja yang dilakukan.

Variabel *Punishment* dalam penelitian ini merupakan salah satu tingkat hubungan konektivitas antara *Punishment* yang melibatkan berbagai unit dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil distribusi kuisioner dalam hal variabel *Punishment* menunjukkan bahwa nilai dari standar deviasi variabel *Punishment* sebesar 2,664 lebih kecil dari rata-rata mean sebesar 21,975 dan dapat dinyatakan normal.

Pengaruh variabel *Punishment* terhadap kinerja karyawan juga didukung oleh teori Simanjuntak bahwa dapat didefinisikan sebagai konsekuensi yang mengurangi kemungkinan suatu perilaku diulangi di masa depan. *Punishment* dapat di percaya menjadi cara yang efektif untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan, tetapi hukuman juga dapat memiliki efek samping negatif, seperti mengurangi motivasi individu untuk bekerja atau menyebabkan ketakutan atau agresi.

Dalam Islam, istilah "punishment" diterjemahkan sebagai iqab atau adzab, yang menunjukkan hukuman atau azab sebagai bentuk pembalasan atas kesalahan atau pelanggaran terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam agama tersebut. Ini menekankan konsep konsekuensi yang dihadapi seseorang akibat tindakan yang tidak sesuai dengan norma atau aturan Islam.

Dalam memberikan hukuman, perusahaan harus mengintegrasikan nilai-nilai tanggung jawab, disiplin, dan kehati-hatian dalam berperilaku dan

bertindak kepada karyawan. Hal ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman karyawan terhadap konsekuensi dari tindakan mereka dan membantu mereka tumbuh menjadi individu yang bertanggung jawab dan disiplin, hal ini dijelaskan oleh Hermansyah. Dkk, 2021.

Hukuman pada dasarnya merupakan akibat dari suatu perbuatan manusia sendiri, sebagaimana firman Allah SWT:

وَأَن يَتَوَلَّوْا يَعْذِرُوهُمُ اللَّهُ لَهُمُ الْعَذَابُ الَّذِي فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمَا لَهُمْ فِي الْأَرْضِ مِنْ وَلِيٍّ وَلَا نَصِيرٍ [٧٤:٩]

Artinya: “Dan jika mereka berpaling, niscaya Allah akan mengadzab mereka, dengan adzab yang pedih di dunia dan di akhirat dan mereka sekali-kali tidak mempunyai pelindung dan tidak (pula) penolong di muka bumi.” (Q.S. at-Taubat: 74)

Terkait dengan hukuman Baginda Rasulullah SAW. Dalam beberapa haditsnya beliau menjelaskan sekaligus memberikan suri teladan bagaimana menerapkan hukuman, di antaranya yaitu hadits yang diriwayatkan oleh ulama terkenal yaitu Imam Abu Daud ra., sebagai berikut; Artinya: “Dari Amr bin Syu’aib dari ayahnya, dari kakeknya bahwa Rasulullah Saw. bersabda: “suruhlah anak-anak kalian mengerjakan shalat sejak mereka berusia tujuh tahun. Pukullah mereka jika melalaikannya ketika mereka berusia sepuluh tahun, dan pisahkan tempat tidur mereka.”

Berdasarkan ayat dan hadits di atas, dijelaskan bahwa barang siapa mengerjakan perbuatan dosa atau melakukan kesalahan, maka akan mendapatkan hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan yang diperbuatnya.

**c. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di Bank Sulselbar cabang Barru**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat teruji secara teoris dan empiris sehingga diterima, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa reward dan punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji  $f$  (simultan) nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,01 < 0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $41,307 >$  nilai  $f$  tabel  $3,252$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward  $X_1$ , dan punishment secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan Reward dan Punishment dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank Sulselbar cabang Barru hal ini diperkuat dengan penelitian ekspansif yang memberikan bukti efek signifikan yang dirasakan oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Helena Carolinda Dua Mea Tahun 2022, menyimpulkan bahwa variabel Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan BUMN. Adanya system reward dan punishment yang jelas, menciptakan SDM pada BUMN yang memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat menghasilkan kinerja BUMN yang baik di mata masyarakat.

Variabel *Reward* dan *Punishment* dalam penelitian ini merupakan salah satu tingkat hubungan konektifitas antara *Reward* dan *Punishment* yang melibatkan berbagai unit dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil distribusi kuisioner dalam hal variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa

nilai dari standar deviasi kinerja karyawan sebesar 2,662 lebih kecil dari rata-rata mean sebesar 21,875 dan dapat dinyatakan normal.

Pengaruh positif *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan juga didukung oleh Wibowo menjelaskan bahwa Kinerja berasal dari pengertian performance. yang dapat diartikan sebagai sebuah bentuk dari hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pernyataan bahwa "reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan" bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, reward (penghargaan atau imbalan) sering kali dianggap sebagai motivator yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun efektivitas reward dalam mempengaruhi kinerja dapat bervariasi tergantung pada beberapa faktor berikut:

- Jenis Reward

Ada berbagai jenis reward, seperti penghargaan finansial (gaji, bonus) dan non-finansial (penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karir). Jika jenis reward yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan atau keinginan karyawan, dampaknya terhadap kinerja bisa kurang signifikan.

- Konteks Organisasi

Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan hubungan antara karyawan dengan manajemen dapat mempengaruhi seberapa besar reward berpengaruh. Jika budaya organisasi tidak mendukung atau tidak ada hubungan timbal balik yang

positif antara karyawan dan perusahaan, reward mungkin tidak berdampak pada kinerja.

- **Kepuasan Karyawan**

Karyawan yang sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Namun, jika mereka merasa reward tidak adil atau tidak sebanding dengan usaha yang mereka lakukan, maka reward mungkin tidak memberikan motivasi tambahan.

- **Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik**

Beberapa karyawan lebih termotivasi oleh faktor intrinsik, seperti rasa pencapaian, pengembangan pribadi, atau tujuan yang lebih besar, daripada faktor ekstrinsik seperti uang atau bonus. Jika reward lebih bersifat eksternal, itu bisa kurang berpengaruh pada mereka yang lebih terdorong oleh motivasi internal.

Secara keseluruhan, efektivitas reward dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana reward tersebut dipilih, diberikan, dan diterima oleh karyawan dalam konteks lingkungan kerja yang ada. Jika tidak dikelola dengan baik, reward bisa jadi tidak berpengaruh sama sekali.

Punishment atau hukuman, jika digunakan dengan tepat, bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya cenderung lebih kompleks dibandingkan dengan pemberian reward. Penggunaan punishment dalam konteks manajerial perlu dilakukan dengan hati-hati agar tidak menurunkan moral karyawan atau merusak hubungan antara karyawan dan manajemen. Berikut beberapa cara punishment bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

**d. Pengaruh Positif**

- **Meningkatkan Kepatuhan**

Hukuman bisa memberikan dampak positif dalam hal meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan atau standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ketika karyawan tahu bahwa ada konsekuensi atas tindakan yang salah atau pelanggaran, mereka mungkin akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugasnya.

- Mencegah Kesalahan

Punishment dapat berfungsi sebagai pencegah, dimana karyawan akan menghindari perilaku yang salah karena mereka tahu ada hukuman yang menyertainya. Ini bisa menjaga disiplin dan membantu meningkatkan kinerja dalam jangka panjang.

e. **Pengaruh Negatif**

- Menurunnya Motivasi

Hukuman, jika tidak diberikan secara adil atau berlebihan, bisa merusak semangat dan motivasi karyawan. Ketakutan terhadap hukuman yang tidak jelas atau tidak adil bisa membuat karyawan menjadi cemas dan stres, yang justru bisa menurunkan kinerja mereka.

- Merusak Hubungan dengan Manajemen

Jika hukuman dianggap tidak adil atau terlalu keras, hal ini bisa merusak hubungan antara karyawan dan manajemen. Ketidakpercayaan kepada atasan bisa berdampak pada penurunan komitmen terhadap organisasi dan berkurangnya kinerja.

- Kreativitas yang Terhambat

Ketakutan akan hukuman bisa membuat karyawan enggan mengambil inisiatif atau berinovasi. Mereka mungkin hanya fokus pada menghindari kesalahan, bukan berusaha mencapai hasil yang lebih baik.

- **Efek Jangka Pendek**

Punishment mungkin dapat memberikan dampak jangka pendek dalam hal peningkatan kepatuhan, tetapi tidak selalu efektif dalam menciptakan perubahan perilaku jangka panjang. Sebaliknya, pemberian reward atau motivasi intrinsik cenderung lebih efektif untuk menciptakan kinerja yang berkelanjutan.

**f. Persepsi Karyawan Terhadap Punishment**

- **Keberlanjutan dan Keadilan**

Jika punishment diberikan secara konsisten dan adil, karyawan lebih cenderung menerima dan memahaminya. Namun, jika pemberian hukuman terasa sewenang-wenang atau tidak konsisten, maka hukuman tersebut bisa berbalik negatif.

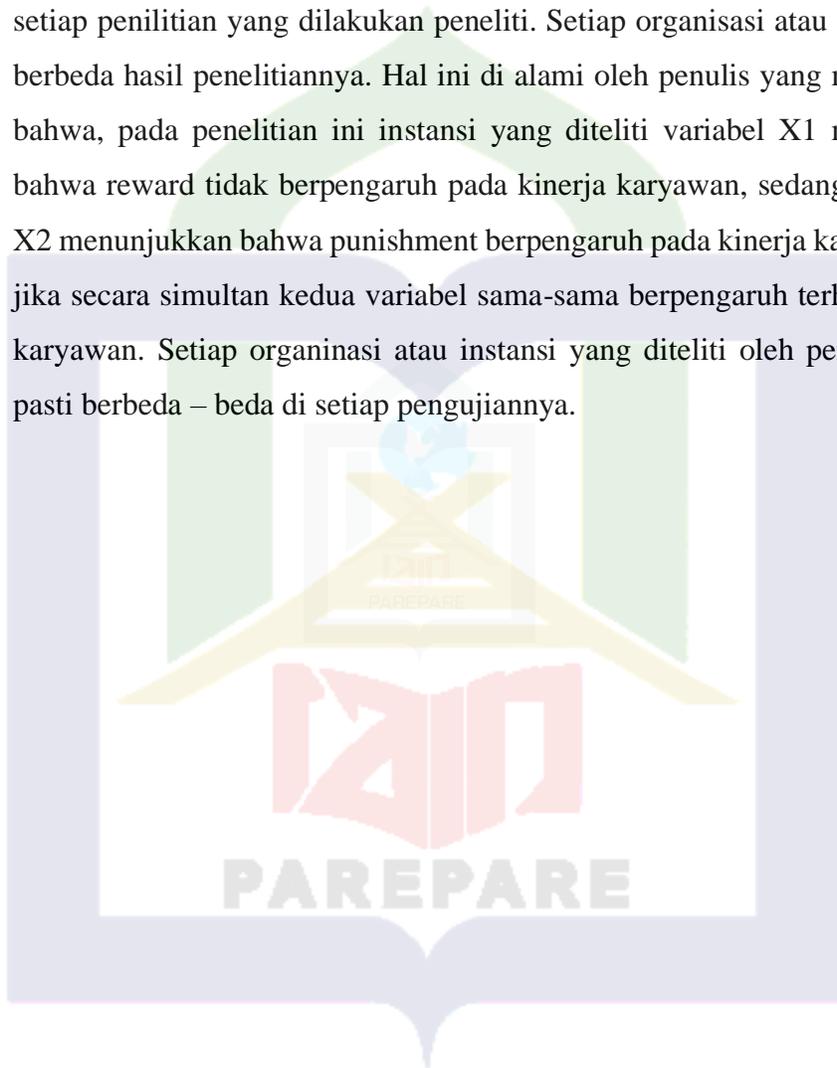
- **Motivasi atau Ketakutan**

Penting untuk membedakan apakah punishment meningkatkan kinerja karena karyawan merasa terintimidasi atau takut, atau karena mereka memang memahami pentingnya aturan dan disiplin.

Punishment memang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi efektivitasnya sangat bergantung pada bagaimana, kapan, dan untuk alasan apa hukuman tersebut diberikan. Hukuman yang digunakan secara tepat, adil, dan transparan dapat membantu meningkatkan disiplin dan mencegah perilaku yang merugikan organisasi. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, hukuman bisa menyebabkan penurunan motivasi, kepuasan kerja,

dan bahkan kinerja karyawan. Karena itu, banyak organisasi lebih memilih pendekatan berbasis motivasi positif (reward) daripada punishment untuk menciptakan kinerja yang optimal.

Penelitian ini jauh dari kata sempurna, pasti terdapat kelemahan pada setiap penelitian yang dilakukan peneliti. Setiap organisasi atau instansi pasti berbeda hasil penelitiannya. Hal ini di alami oleh penulis yang menunjukkan bahwa, pada penelitian ini instansi yang diteliti variabel X1 menunjukkan bahwa reward tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan variabel X2 menunjukkan bahwa punishment berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan jika secara simultan kedua variabel sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap organisasi atau instansi yang diteliti oleh penulis lainnya pasti berbeda – beda di setiap pengujiannya.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *Reward* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru.
2. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru.
3. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sulselbar cabang Barru dan *Punishment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sulselbar cabang Barru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward atau award tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan di Bank Sulselbar cabang Barru. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun penghargaan diberikan, karyawan mungkin tidak merasakan dorongan yang cukup untuk meningkatkan kinerja mereka, sedangkan *Punishment* memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa adanya

hukuman cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Kemungkinan, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik demi menghindari konsekuensi negatif yang ditimbulkan oleh hukuman.

## B. Saran

Adapun saran yang dapat di berikan oleh penulis yang berhubungan dengan hasil penelitian yaitu:

### 1. Bagi Bank Sulselbar cabang Barru

*Reward* dan *Punishment* menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Sulselbar cabang Barru. Upayakan dalam meningkatkan *Reward* bagi karyawan dan tetap konsisten dalam memberikan *Punishment* kepada karyawan agar kedepanya karyawan dapat meningkatkan kualitas serta kinerja dalam melaksanakan tugas atau kewajiban yang diberikan.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel independen dan dependen lainnya selain menggunakan variabel *Reward* dan *Punishment*. Serta dapat meneliti dengan jumlah populasi dan sampel serta lebih memperluas cakupan wilayah lokasi penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

Abdullah, Ma'ruf 2019. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Presindo

Aditya Wahyuddin, Hammam Zaki, 2023. Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA Vol. 2, No. 1, Maret 2023*

Alvira Dwi Noviana, 2023. Hubungan Kualitas Pelayanan PT Telkom Provider Indihome KC Riau Kota Pekanbaru Dengan Kepuasan Pelanggan Perspektif Ekonomi Syariah. Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru

Alya Putri Salsabila, Rita Tri Yusnita dan Ai Kusmiati Asyiah, 2023. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Widya Pustaka Kabupaten Tasikmalaya. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah. Vol. 1, No. 4 Oktober 2023.*

Apriyanti, R., Bahrin, K., & Fintariasari, M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). (JEMS) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2),*

Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Edison, E & Lubis, Y., Hermanto, B., 2019. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Eko Septian Dymastara dan Onsardi. 2020. Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) Volume 1 Nomor 2, Juli 2020.*

Fahmi, I. 2019. *Pengantar Administrasi Bisnis*. Bandung. Alfabeta

Hariandja, M. T. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Haryo Wibisono, Al Kadri Kusalendra Siharis, 2022. Analisis Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang). *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 3, No. X (Oktober– Januari) Tahun 2022:*

Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

- Investor.Id. 2023. Jumlah Pelanggan Seluler Indonesia Anjlok 15 Jutaan. Penulis : Abdul Muslim. Dimuat pada Tanggal : 7 Jul 2023 melalui Laman : <https://investor.id/business/334385/jumlah-pelanggan-seluler-indonesia-anjlok-15-jutaan>
- Irwan Idrus, Andi Fitriani, Hajriana, 2021. Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance, ICOMBEST (International Conference on Management, Business, and Technology) 2021. "Post-Pandemic Economic Recovery: Business, Management and Technology", Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Jember, Indonesia
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Latifatul Khoiriyah, 2023. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Bisnis Islam (Studi Pada Driver Grab di Sukarame Bandar Lampung). Skripsi. Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Mahmudi, 2020. Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo.
- Mahmudi. 2019. Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3 Cet 2. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. PT Remaja Rosdakarya
- Maria Helena Carolinda Dua Mea, 2022. Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan BUMN Di Kota Ende. JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES VOL. 12 NO. 01 EDISI MARET TAHUN 2022.
- Martinus Febryanto Andy Pratama, Wahyu Prabawati Putri Handayani. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. DECISION: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis Vol. 2 No. 2 Juni 2022
- Melinda Handayani, Zainur Hidayah, Ety Puji Lestari. 2021. Determinasi Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (EMBISS) Vol 1, Nomor (2), 2021.
- Muhammad Rio Ervandana, Firdaus Marsahala Sitohang. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT International Business Futures Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 12, Nomor 1, Januari 2023

- Nawawi, Hadari, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan Keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ngalim Purwanto, 2019. Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Octario, 2022. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store: Studi Kasus pada MDS 338 Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 3, No. 1, Maret 2022
- Pasolong, Harbani. 2019. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Prima Sari Pascariati Kasman, 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Di Kota Padang, Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang Volume 2, Issue 6, Juli 2021
- Rivai, Veithzal. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Mariana, et al, 2022. Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi. Yogyakarta, Yayasan Kita Menulis,
- Sofyan Syafri Harahap,. 2018. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers
- Sutrisno Edy, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tiara Puspa Sari, Sri Ekowati. 2022. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) Volume 3 Nomor 1, Januari 2022
- Ulya Siti Rahmah, Rycha Kuwara Sari, 2023. Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. JURNAL ECONOMINA Volume 2, Nomor 3, Maret 2023
- Wibowo. 2019. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Wright, S. L. Gottfredson, R. K., & Heaphy, E. D. 2020. A critique of the leader-member exchange construct: Back to square one. The Leadership Quarterly. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2020.101385> Advance online publication.

Yusrawati dan Zakaria Yahya, 2022. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara. Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya Vol. 6 No. 5 Desember 2022.

Augusty Ferdinand, D. B. A. METODE PENELITIAN MANAJEMEN: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. AGFBooks-UndipPress, 2016.





	<b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA          INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS          USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH ISLAM Jl. Amal Bakti          No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</b>
<b>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN SKRIPSI</b>	

NAMA MAHASISWA : DENNY HARYANTO  
 NIM : 2020203861206053  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
 PRODI : PERBANKAN SYARIAH  
 JUDUL : PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK  
 SULSELBAR CABANG BARRU

### KUESIONER PENELITIAN

#### I. Identitas Responden

Mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi data responden dibawah ini :

Nama :  
 Jenis Kelamin :  
 Usia :

#### II. Petunjuk pengisian

Mohon memberi tanda centang (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara(i) paling sesuai  
 Setelah mengisi kuesioner ini dimohon untuk Bapak/Ibu/Saudara(i) dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini

Keterangan alternatif jawaban dan skor:

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Kurang Setuju (KS) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

Setiap pertanyaan hanya memiliki satu jawaban

Jika salah memberi jawaban maka responden cukup memberi tanda X (silang) pada jawaban yang salah, kemudian memberikan jawaban yang sesuai.

Terimakasih atas partisipasi anda.

**A. Financial Reward (X1)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
1	Insentif dan Bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat dalam bekerja					
2	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saat ini					
3	Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka untuk semua pegawai					
4	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas – tugasnya.					
5	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi atas kerja kerasnya					
6	Karyawan tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Karyawan mempunyai skill yang sesuai dengan jabatan karyawan saat ini					
8	Perusahaan memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap karyawan yang berprestasi					
9	Gaji merupakan motivasi untuk semangat kerja					
10	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					

**B. Punishment (X2)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
1	Teguran yang diberikan atasan memberikan motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki kesalahan yang karyawan lakukan					

2	Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan peringatan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan					
3	Perusahaan menciptakan tata tertib untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan karyawan					
4	Perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) ketika kesalahan fatal yang karyawan perbuat sudah berulang kali dan tidak dapat dimaafkan					
5	Perusahaan menciptakan tata tertib untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan karyawan					
6	Atasan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang terlambat sampai di kantor					
7	Atasan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang meninggalkan kantor tanpa izin					
8	Perusahaan memberikan sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja					
9	Karyawan wajib menerima keputusan dari perusahaan atas kesalahan yang dilakukan					
10	Karyawan akan mendapatkan skorsing apabila menerima surat peringatan sebanyak tiga kali					

### C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
1	Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan Perusahaan					
2	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas (output, fungsi, waktu) yang diinginkan perusahaan					
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
4	Karyawan memiliki kemauan untuk melaksanakan serta mewujudkan kebijakan dalam pekerjaan secara bersungguh-sungguh					
5	Memiliki antusias serta inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					

6	Karyawan merasa senang karena diperusahaan ini bisa menerima karyawan sebagai rekan kerja yang baik					
7	Karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan tugas individu tetapi juga tugas kelompok (teamwork)					
8	Karyawan mampu mengadaptasi ide-ide kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
9	Karyawan merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan					
10	Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan Kesehatan					



## SURAT PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404  
 PO Box 909 Parepare 91100, website: [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id), email: [mail@iainpare.ac.id](mailto:mail@iainpare.ac.id)

Nomor : B.5721/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2023 26 Oktober 2023  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Penetapan Pembimbing Skripsi**

Yth: **1. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.** (Pembimbing Utama)  
**2. Ulfa Hidayati, M.M.** (Pembimbing Pendamping)

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Berdasarkan hasil sidang judul Mahasiswa (i):

Nama : Denny Haryanto  
 NIM. : 2020203861206053  
 Prodi. : Perbankan Syariah

Tanggal **22 September 2023** telah menempuh sidang dan dinyatakan telah diterima dengan judul:

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP TAMANLAREA 2 MAKASSAR**

dan telah disetujui oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai **Pembimbing Skripsi** Mahasiswa (i) dimaksud.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*



Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.  
 NIP. 197102082001122002

Tembusan:

1. Ketua LPM IAIN Parepare
2. Arsip

**Surat Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian dari Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam IAIN Parepare**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 91110, website : [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id) email: [mail.iainpare.ac.id](mailto:mail.iainpare.ac.id)

Nomor : B-52/In.39/FEBI.04/PP.00.9/01/2025 06 Januari 2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI BARRU  
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
di  
KAB. BARRU

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : DENNY HARYANTO  
Tempat/Tgl. Lahir : PAREPARE, 07 Oktober 2001  
NIM : 2020203861206053  
Fakultas / Program Studi : Ekonomi dan Bishis Islam / Perbankan Syariah  
Semester : IX (Sembilan)  
Alamat : JLN MERPATI BLOK F/138 PERUMNAS LOMPOE, KECAMATAN BACUKIKI, KELURAHAN LOMPOE, KOTA PAREPARE

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah BUPATI BARRU dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SULSELBAR BARRU**

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 07 Januari 2025 sampai dengan tanggal 07 Pebruari 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dekan,



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.  
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

## Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barru



**PEMERINTAH KABUPATEN BARRU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Mal Pelayanan Publik Masiga Lt. 1-3 Jl. Iskandar Unru  
<https://dpmptptk.barrukab.go.id> : e-mail : [barrudpmptptk@gmail.com](mailto:barrudpmptptk@gmail.com) Kode Pos 90711

Barru, 10 Januari 2025

Nomor : 006/IP/DPMPSTP/1/2025  
 Lampiran : -  
 Perihal : Izin/Rekomendasi Penelitian

Kepada  
 Yth. Pimpinan Bank Sulselbar Cabang Barru  
 di-  
 Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare Nomor : B-52/In.39/FEBI.04/PP.00.9/01/2025 tanggal, 06 Januari 2025 perihal tersebut di atas, maka Mahasiswa di bawah ini :

**Nama** : Denny Haryanto  
**Nomor Pokok** : 2020203861206053  
**Program Studi** : Perbankan Syariah  
**Perguruan Tinggi** : IAIN Parepare  
**Pekerjaan/Lembaga** : Mahasiswa  
**Alamat** : Jln. Merpati Blok F/138 Perumnas Kel. Lompoe Kec. Bacukiki Kota Parepare

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal **10 Januari 2025 s/d 10 Februari 2025**, dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
BANK SULSELBAR CABANG BARRU**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1(satu) eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barru;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1  
 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"  
 - Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat yang diterbitkan BSE



**Kepala Dinas,**  
*Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik*  
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barru**  
**ANDI SYUKUR MAKKAWARU, S.STP.,M.Si**  
 Pembina Utama Muda, IV/c  
 NIP. 1977029 199612 1 001



**TEMBUSAN** : disampaikan Kepada Yth.

1. Bapak Bupati (sebagai laporan);
2. Kepala Bappelitbangda Kab. Barru;
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare;
4. Mahasiswa yang bersangkutan.

## Surat Keterangan Selesai Meneliti dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

### IAIN Parepare

  
**Bank Sulselbar**

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
No : SR/021/B/BR/1/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Muhammad Yusuf  
Jabatan : Plts. Pemimpin Cabang  
NPP : 72000517

Menerangkan bahwa :

Nama : Denny Haryanto  
NIM : 2020203861206053  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam (IAIN) Parepare

Adalah benar telah melaksanakan penelitian perihal "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Barru"

Demikian Surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Barru, 15 Januari 2025  
PT. BANK SULSELBAR  
Cabang Barru  
  
**H. Muhammad Yusuf**  
Plts. Pemimpin

Tembusan :

- Arsip
- Mahasiswa Yang Bersangkutan

**IAIN**  
**PAREPARE**

PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT  
Kantor Pusat : Jl. DR. Ratulangi No. 16 - Makassar 90125  
Tel. +62-411 859171 (Hunting) Fax +62-411 859 178  
Web Site : www.banksulselbar.co.id

## DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	70
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	67
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	72
6	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
7	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	66
8	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	65
9	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	69
10	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	66
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
12	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	63
13	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	62
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	3	3	2	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5	62
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	46
22	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	62
23	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	64
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	61
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
31	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	69
32	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	65
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
35	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	70
36	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	68

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
38	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	68
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

**Tabel F dengan Taraf Signifikan 5%**

<b>Correlations</b>		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.299	.536**	.491**	.642**	.638**	.577**	.621**	.566**	.437**	.439**	.435**	.642**	.445**	.579**	.742*
	Sig. (2-tailed)		.061	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.005	.005	.005	<.001	.004	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.299	1	.570**	.642**	.423**	.524**	.327*	.344*	.478**	.610**	.432**	.355*	.324*	.447**	.241	.636*
	Sig. (2-tailed)	.061		<.001	<.001	.007	<.001	.039	.030	.002	<.001	.005	.025	.041	.004	.133	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.536**	.570**	1	.552**	.400*	.543**	.379*	.395*	.565**	.574**	.533**	.456**	.503**	.431**	.559**	.726*
	Sig. (2-tailed)				<.001	.040	<.001	.039	.030	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.010	<.001	.016	.012	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	.005	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.491**	.642**	.552**	1	.484**	.613**	.527**	.226	.431**	.872**	.490**	.380*	.431**	.642**	.329*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001		.002	<.001	<.001	.161	.006	<.001	.001	.016	.006	<.001	.038	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.642**	.423**	.400*	.484**	1	.581**	.503**	.549**	.564**	.424**	.566**	.564**	.646**	.350*	.443**	.720**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.007	.010	.002		<.001	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	.027	.004	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.1	Pearson Correlation	.638**	.524**	.543**	.613**	.581**	1	.723**	.451**	.681**	.499**	.439**	.465**	.624**	.317*	.466**	.772**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.004	<.001	.001	.005	.002	<.001	.046	.002	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.577**	.327*	.379*	.527**	.503**	.723**	1	.437**	.642**	.403*	.553**	.581**	.564**	.355*	.637**	.737**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.039	.016	<.001	<.001	<.001		.005	<.001	.010	<.001	<.001	<.001	.025	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.621**	.344*	.395*	.226	.549**	.451**	.437**	1	.545**	.276	.396*	.545**	.573**	.435**	.428**	.634**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.04	.05	.01	<.001	<.001	<.001		<.001	.01	<.001	<.001	<.001	.02	<.001	<.001

	Sig. (2-tailed)	<.001	.030	.012	.161	<.001	.004	.005		<.001	.085	.011	<.001	<.001	.005	.006	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.566**	.478**	.565**	.431**	.564**	.681**	.642**	.545**	1	.557**	.681**	.597**	.595**	.455**	.810**	.824**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.437**	.610**	.574**	.872**	.424**	.499**	.403*	.276	.557**	1	.662**	.557**	.526**	.727**	.496**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.005	<.001	<.001	<.001	.006	.001	.010	.085	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.1	Pearson Correlation	.439**	.432**	.533**	.490**	.566**	.439**	.553**	.396*	.681**	.662**	1	.800**	.636**	.482**	.723**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	<.001	.001	<.001	.005	<.001	.011	<.001	<.001		<.001	<.001	.002	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.435**	.355*	.456**	.380*	.564**	.465**	.581**	.545**	.597**	.557**	.800**	1	.788**	.455**	.645**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.005	.025	.003	.016	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.003	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.642**	.324*	.503**	.431**	.646**	.624**	.564**	.573**	.595**	.526**	.636**	.788**	1	.567**	.595**	.802**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.034	<.001	.011	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001

	Sig. (2-tailed)	<.001	.041	<.001	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.445**	.447**	.431**	.642**	.350*	.317*	.355*	.435**	.455**	.727**	.482**	.455**	.567**	1	.397*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.005	<.001	.027	.046	.025	.005	.003	<.001	.002	.003	<.001		.011	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.579**	.241	.559**	.329*	.443**	.466**	.637**	.428**	.810**	.496**	.723**	.645**	.595**	.397*	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.133	<.001	.038	.004	.002	<.001	.006	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	.011		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.742**	.636**	.726**	.741**	.720**	.772**	.737**	.634**	.824**	.788**	.796**	.772**	.802**	.675**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Taraf signifikansi 0,05 (5%)

Df= N-2 = 40-2 = 38 = 0,312

**Tabel Karakteristik Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-27 tahun	7	21,28%
2	27-34 tahun	10	25,53%
3	34-37 tahun	13	25,53%
4	37-55 tahun	10	27,66%
<b>Total</b>		40	100%

**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
X1	X1.1	0.742	0,312	0.00	Valid
	X1.2	0.636	0,312	0.00	Valid
	X1.3	0.726	0,312	0.00	Valid
	X1.4	0.741	0,312	0.00	Valid
	X1.5	0.720	0,312	0.00	Valid
X2	X2.1	0.772	0,312	0.00	Valid
	X2.2	0.737	0,312	0.00	Valid
	X2.3	0.634	0,312	0.00	Valid
	X2.4	0.824	0,312	0.00	Valid
	X2.5	0.788	0,312	0.00	Valid
Y	Y1	0.796	0,312	0.00	Valid
	Y2	0.772	0,312	0.00	Valid
	Y3	0.802	0,312	0.00	Valid
	Y4	0.675	0,312	0.00	Valid
	Y5	0.752	0,312	0.00	Valid

## Hasil Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Reward* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	5

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Punishment* (X2)

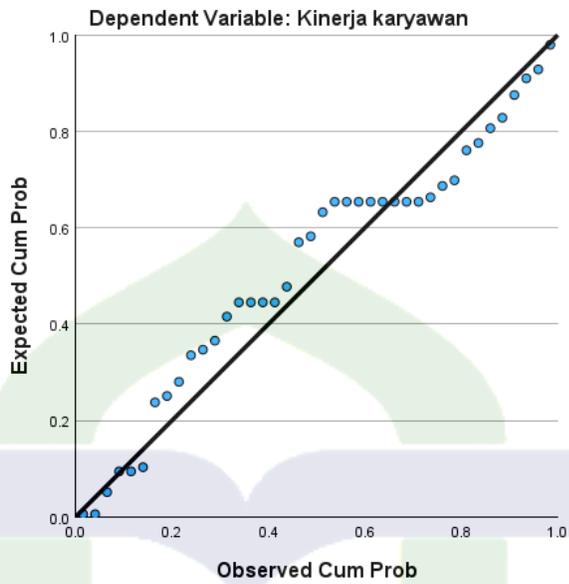
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	5

Tabel Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	5

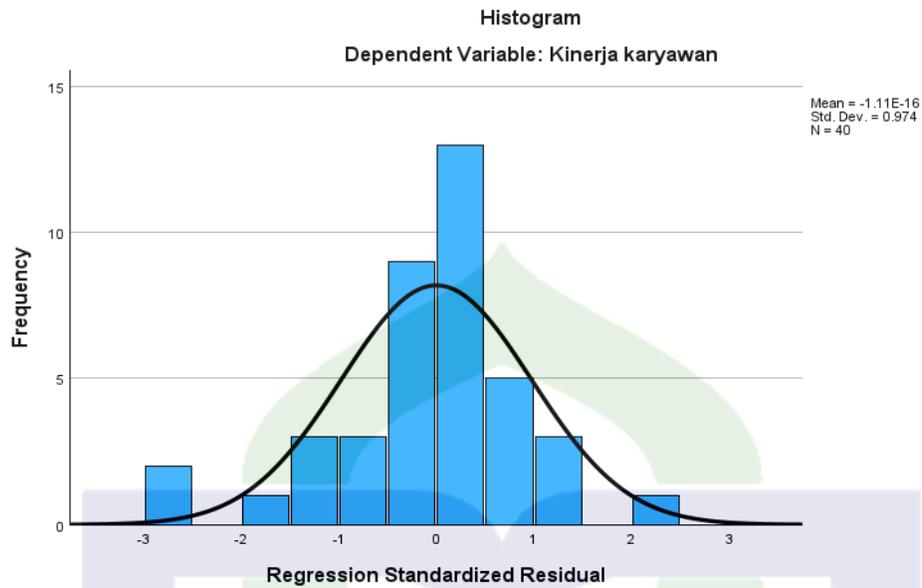
## Hasil Uji Grafik Uji P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Hasil Uji Histogram**

**PAREPARE**

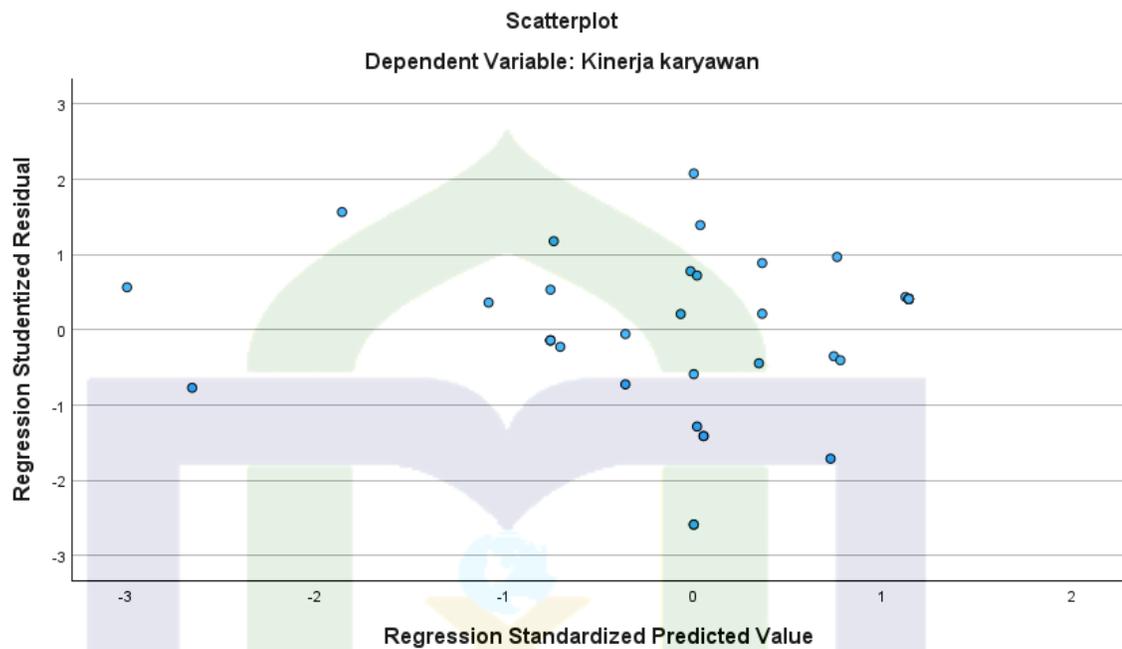


**Hasil Uji Multikolineritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.458	2.197		1.574	.124		
	Reward	.038	.183	.036	.208	.836	.280	3.570
	Punishment	.799	.173	.800	4.633	<.001	.280	3.570

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

## Hasil Uji Heterokedastisitas



## Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.458	2.197		1.574	.124
	REWARD	.038	.183	.036	.208	.836
	PUNISHMENT	.799	.173	.800	4.633	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.885	2	95.442	41.307	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	85.490	37	2.311		
	Total	276.375	39			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD						

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficientsa

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.458	2.197		1.574	.124
	REWARD	.038	.183	.036	.208	.836
	PUNISHMENT	.799	.173	.800	4.633	<.001
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

**Hasil Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.674	1.52005

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD



## Hasil Turnitin

**SKRIPSI DENNY TURNITIN 3.docx**  
IAIN Parepare

---

**Document Details**

Submission ID trn:oid::29615:79390131	<b>75 Pages</b>
Submission Date Jan 16, 2025, 3:12 PM PST	<b>12,679 Words</b>
Download Date Jan 16, 2025, 3:15 PM PST	<b>83,770 Characters</b>
File Name <b>PROPOSAL DENNY TURNITIN 3.docx</b>	
File Size <b>284.8 KB</b>	

---

turnitin Page 1 of 94 - Cover Page Submission ID trn:oid::29615:79390131

---

turnitin Page 2 of 94 - Integrity Overview Submission ID trn:oid::29615:79390131

**34% Overall Similarity**  
The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

**Filtered from the Report**

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 8 words)

---

**Top Sources**

28%	Internet sources
18%	Publications
28%	Submitted works (Student Papers)

---

**Integrity Flags**  
0 Integrity Flags for Review  
No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

**PAREPARE**

**Dokumentasi Penelitian Di Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru**



## BIODATA PENULIS



Denny Haryanto, lahir di Parepare pada tanggal 7 Oktober 2001, merupakan anak bungsu dari empat bersaudara dari pasangan bahagia Ayahanda Alm. Haryanto dan Ibunda Sohrah. Penulis bertempat tinggal di Kota Parepare, Kecamatan Bacukiki, Kelurahan Lompoe. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu pada tahun 2006 memulai pendidikan di TK DDI Ujung Baru, kemudian melanjutkan Sekolah Dasar 8 Parepare pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Parepare dan lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Parepare dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama penulis sempat melanjutkan pendidikannya di salah satu kampus yang ada di Jogja yaitu Universitas Islam Indonesia tapi hanya bertahan 1 semester. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan kejenjang Perguruan Tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis menyelesaikan studi dengan judul skripsi “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Barru”.

