

# **Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Palembang Tahun 2020**

**Nindya Putri Utami**

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

[nindyaputriutami@gmail.com](mailto:nindyaputriutami@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 68 responden, teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh (penarikan sampel dengan mengambil semua anggota populasi digunakan sebagai sampel). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan peneliti kepada karyawan BNI Syariah Palembang yang sebelumnya telah di uji coba menggunakan SPSS 23.0 *for Windows*. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang. Sedangkan secara simultan *Reward* dan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

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

## **Abstract**

*This study aims to determine the effect of Reward and Punishment on employee performance at BNI Syariah Palembang both partially and simultaneously. The method used in this research is quantitative method. Data collection in this study using a questionnaire. The research sample amounted to 68 respondents, the sampling technique was saturated sampling method (sample withdrawal by taking all members of the population used as samples). The data used are primary data and secondary data. Primary data was obtained based on respondents' answers to questionnaires distributed by researchers to BNI Syariah Palembang employees who had previously been tested using SPSS 23.0 for Windows. Based on the research results partially Reward and Punishment have a positive and significant effect on employee performance at BNI Syariah Palembang. While simultaneously Reward and Punishment have a positive and significant effect on employee performance at BNI Syariah Palembang.*

**Keywords:** *Reward, Punishment, and Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan bank syariah di Indonesia saat ini cukup pesat karena mayoritas penduduk di Indonesia beragama Islam sehingga menyebabkan perkembangan bisnis perbankan syariah menjadi daya tarik tersendiri bagi konsumen untuk menabung dan menikmati jasa layanan syariah. Bank syariah sudah terbukti menjadi lembaga yang tahan krisis ekonomi di Indonesia. Pada saat di Bank Muamalat Indonesia menjadi bukti bahwa sistem perbankan syariah tahan dari krisis ekonomi yang menjadi virus bagi industri perbankan nasional (Barkah, 2014; Bayumi & Jaya, 2018; Huzaimah & Aziz, 2018).

Dalam persaingan global harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu sinergi. Dalam hal ini sumber daya manusia sangat menentukan.

Salah satu faktor penting dalam mendukung suatu perusahaan untuk memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah tenaga bagaimana kinerja dikelola oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam perusahaan yang mempunyai peran sangat penting, dimana naik turunnya suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya (R. Antasari, 2021; Lidyah et al., 2020; Maulana et al., 2019; Safitri et al., 2022).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam perusahaan (R. R. Antasari et al., 2022; Azwari & Jayanti, 2022; Barkah et al., 2022).

## LANDASAN TEORI

### 1. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan (*Expectancy Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Victor H. Vroom, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu :

1. Harapan (*Expectancy*), adalah sesuatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (*Valence*), adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai /

martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.

3. *Pertautan (Instrumentality)*, adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama atau terbaik.

Ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri dari individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuatu dengan tujuan. Ekspektansi merupakan salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena dengan adanya usaha yang keras tersebut, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan tujuan.

#### A. *Reward*

*Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilaksanakan baik berbentuk *finansial* maupun *non finansial*. Menurut Nawawi *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

#### B. *Punishment*

*Punishment* dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia hukuman adalah sanksi sebagaimana yang ditelakan kepada orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya. Menurut Sudirman *punishment* adalah salah satu bentuk penguatan (*reinforcement*) negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-

prinsip pemberian hukuman Mangkunegara mengemukakan *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berkala dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dari beberapa pendapat diatas, *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat pemicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

#### C. Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris di sebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Mangkunegara mengemukakan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Bassri kinerja karyawan adalah hasil dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

## 2. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya atau merupakan jawaban sementara. Hipotesis dapat pula didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Dengan adanya kebenaran yang belum terbukti dan bersifat dugaan sementara, maka perlu dilakukan pembuktian kebenarannya melalui sebuah pengujian atau tes yang disebut dengan tes hipotesis.

## 3. Teknik Analisis Data

### Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah persamaan dalam model regresi yang diperoleh linier dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah yang memiliki data yang terdistribusi normal. Uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dengan melihat nilai *Asymp.Sig. > 0,05*.

$H_0 =$  data residual berdistribusi normal (*Asymp.Sig. > 0,05*)

$H_a =$  data residual tidak berdistribusi normal (*Asymp.Sig. < 0,05*)

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Model regresi dapat

dinyatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian diketahui pada tahun 2016 karyawan di BNI Syariah Palembang berjumlah 65 orang, kemudian pada tahun 2017 menurun menjadi 64 karyawan. Setelah itu pada tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 68 karyawan.

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan sebagai berikut:

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai *Asymp.Sig. > 0,05*. Berdasarkan tabel 4.9 menjelaskan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* yaitu  $0,95 > 0,05$  serta nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dari hasil pengujian tersebut, maka residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas menggunakan *Tes For Linearity* dengan taraf signifikan  $0,05$ . Jika nilai *Sig (Linearity) < 0,05* maka mempunyai hubungan linear.

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan nilai signifikan *linearity* sebesar  $0,008 < 0,05$

maka dapat dikatakan bahwa antara variabel *reward* dan kinerja terdapat hubungan yang linear.

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat kriteria nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*, jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai *tolerance* semua variabel bebas yaitu *reward* (X1) sebesar 0,995 dan *punishment* (X2) sebesar 0,995 serta nilai  $VIF_{reward} (X1)$  sebesar 1,005 dan *punishment* (X2) sebesar 1,005. Dengan demikian nilai *tolerance* kedua variabel bebas  $> 0,01$  dan nilai  $VIF < 10,00$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser

### PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

*Reward* merupakan upah yang menjadi harapan setiap manusia dalam bekerja. Pemberian *reward* setiap individu

atau kelompok akan berbeda sesuai dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi. Dengan pemberian *reward* kepada karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Dari hasil uji regresi diperoleh variabel *reward* berkoefisien positif dengan  $t_{hitung} 2,606 > 1,997$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,011 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima artinya *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

*Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila sistem *reward*, yaitu adanya gaji, bonus, tunjangan, pengembangan karir, pengembangan psikologi dan sosial, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, karna karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Pada penelitian di BNI Syariah Palembang menunjukkan bahwa para responden setuju dengan adanya sistem *reward* yang diberikan oleh perusahaan dan memberikan persepsi yang cukup baik terhadap sistem *reward* yang diterimanya untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar,

memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji regresi diperoleh variabel *punishment* berkoefisien positif dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $3,011 > 1,997$  dengan signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima artinya *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Palembang.

*Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila *punishment* semakin adil yaitu dengan meminimalisir kesalahan, hukuman yang diberikan ada penjelasannya dan memberikan hukuman setelah terbukti adanya penyimpangan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Pada penelitian di BNI Syariah Palembang menunjukkan bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap *punishment* yang diterima.

Hal ini diperkuat dengan adanya peneliti Galih Dwi Koencoro, Mochammad Al Musadieg dan Heru Susilo (2011) yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT INKA (Persero) Madiun. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

lebih baik. Hasil pengujian dengan menggunakan uji simultan variabel *reward* dan *punishment* bersama-sama berpengaruh secara simultan dimana memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $8,518 > 3,14$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

*Reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain menerapkan *reward* BNI Syariah Palembang juga menerapkan *punishment* sebagai upaya mendisiplinkan karyawan. Semakin adil sistem *reward*, yaitu gaji, bonus, tunjangan, pengembangan karir, pengembangan psikologi dan sosial dan sistem *punishment* yang adil meliputi cara meminimalisir.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Palembang, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang, artinya bahwa semakin besar perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan maka karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pemberian *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada BNI Syariah Palembang, artinya bahwa semakin baik *punishment* yang diterapkan oleh perusahaan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

3. Pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Palembang, artinya *reward* dan *punishment* dapat memotivasi karyawan untuk memakmiskannya dalam meningkatkan kinerja dengan lebih baik lagi.

#### REFERENSI

- Ade vici Purnama, Skripsi, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop Surabaya".
- Antasari, R. (2021). Islam and Domestic Violence between Husbands and Wives: Indonesian Social and Cultural Perceptions. *Islamic Quarterly*, 65(3), 303–325.
- Antasari, R. R., Nilawati, N., Adib, H. S., Sari, R. K., & Sobari, D. (2022). Gender Mainstreaming Problems in Student Organizations at Islamic Religious Colleges. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2161–2172. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1402>
- Azwari, P. C., & Jayanti, S. D. (2022). Impact of Third-Party Funds and Capital Adequacy Ratio on Profit Sharing Financing. *International Business ...*, 6(1), 63–70. <https://journal.stebilampung.ac.id/index.php/ibarj/article/view/236%0Ahttps://journal.stebilampung.ac.id/index.php/ibarj/article/viewFile/236/154>
- Barkah, Q. (2014). Kedudukan Dan Jumlah Mahar Di Negara Muslim. *AHKAM: Jurnal Ilmu Syariah*, 14(2), 279–286. <https://doi.org/10.15408/ajis.v14i2.1286>
- Barkah, Q., Huzaimah, A., Rachmiyatun, S., Andriyani, & Ramdani, Z. (2022). Abandonment of Women's Rights in Child Marriage; An Islamic Law Perspective. *Al-Ihkam: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial*, 17(2), 383–411. <https://doi.org/10.19105/al-Ihkam.v17i2.6725>
- Bayumi, M. R., & Jaya, R. A. (2018). Building Integration and Interconnection in Islamic Economic System To Create Islamic Solutions in Solving Social Problems. *Share: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 7(1), 59–80. <https://doi.org/10.22373/share.v7i1.2293>
- Huzaimah, A., & Aziz, S. (2018). Urgensi Penerapan Lembaga Dwigangsom (Uang Paksa) Pada Perkara Hadhânah di Pengadilan Agama dalam Perspektif Maqâshid al-Syarî'ah. *Al-'Adalah*, 15(1), 125. <https://doi.org/10.24042/adalah.v15i1.3383>
- Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet.1 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016)
- Kholidin, Definisi Operasional Variabel Penelitian, diakses dari [https://www.scribd.com/document/25681331/Makalah-Definisi-Operasional-Variabel.pada tanggal 18 Febuari 2020 pukul 10.12 Malayu S P Hasibuan](https://www.scribd.com/document/25681331/Makalah-Definisi-Operasional-Variabel.pada%20tanggal%2018%20Februari%202020%20pukul%2010.12%20Malayu%20S%20P%20Hasibuan), Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Mangkunagara, A.A. Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia

- Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 130.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan pertama, Bandung : PT Refika Aditama 2005
- Martono Nanang, *Metode Penelitian Sosial: Konsep-konsep Kunci*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)
- Lidyah, R., Mismiwati, Hartini, T., Akbar, D. A., Africano, F., & Anggreni, M. (2020). The Effect of Audit Committee, Independent Commissioners Board And Firm Size on Audit Delay Through Capital Structure as An Intervening Variable In Sharia Bank. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 11313–11325.
- Maulana, C. Z., Suryana, Y., Kartini, D., & Febrian, E. (2019). Influencing Factors on the Actual Usage of Mobile Phone Banking in the Shari'ah Banks: A Survey in Palembang City, Indonesia. *Journal of the Japan Welding Society*, 88(5), 366–374.  
<https://doi.org/10.2207/jjws.88.366>
- Safitri, R., Lidyah, R., & Rachmania, R. (2022). Profitability, Good Corporate Governance, Dividend Policy, and Firm Value at ISSI. *Etikonomi*, 21(1), 139–152.  
<https://doi.org/10.15408/etk.v21i1.16524>
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2005
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2015)
- Sutoyo Anwar, *Pemahaman Individu, Observasi Checklist, Interview, Kuesioner dan Sisiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- WJS. Poerwodaminto, *Kamus Umum Besar Bahasa Indoensia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), hlm 364
- Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: PRENADAMEDIA, 2014)