

**PENGARUH KOMPETENSI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS DI-  
BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG SEMARANG)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**DISUSUN OLEH:**

**ENDAR TRISNA WIDYASTUTI**

**NIM: 16820114**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2020**

**PENGARUH KOMPETENSI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS DI-  
BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG SEMARANG)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**DISUSUN OLEH:  
ENDAR TRISNA WIDYASTUTI  
NIM: 16820114**

**DOSEN PEMBIMBING:  
Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.Si.  
NIP:19661119 199203 1 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2020**

# HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Alamat : Jl. MarsdaAdisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117  
E-mail: [feb@uinsuka.ac.id](mailto:feb@uinsuka.ac.id) Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-207/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2020

Tugas akhir dengan judul: "PENGARUH KOMPETENSI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS DI BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG SEMARANG)"

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ENDAR TRISNA WIDYASTUTI  
NIM : 16820114  
Telah diujikan pada : Jumat, 31 Januari 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR  
Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si  
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji I

Joko Setyono, S.E., M.Si.  
NIP: 19730702 200212 1 003

Penguji II

Alex Fahrur Riza, S.E., M.Sc.  
NIP. 19900412 000000 1 301

Yogyakarta, 20 Februari 2020  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dekan

Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag  
NIP. 19670518 199703 1 003

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FE-UINSK-BM-05-03/RO

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Endar Trisna Widyastuti

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta**

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Endar Trisna Widyastuti

NIM : 16820114

Judul Skripsi : "PENGARUH KOMPETENSI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH (STUDI  
KASUS DI BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG SEMARANG)".

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/  
Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu  
syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di  
munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.  
*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 21 Januari 2020  
Pembimbing

**Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.**  
NIP. 196611191992031002

# SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Endar Trisna Widyastuti

NIM : 16820114

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**PENGARUH KOMPETENSI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS DI BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG SEMARANG)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, Januari 2020

Penyusun



**Endar Trisna Widyastuti**  
NIM. 16820114

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

---

### SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Endar Trisna Widyastuti  
NIM : 16820114  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Kompetensi, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus di BNI Syariah Kantor Cabang Semarang)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 22 Januari 2020  
Yang menyatakan,



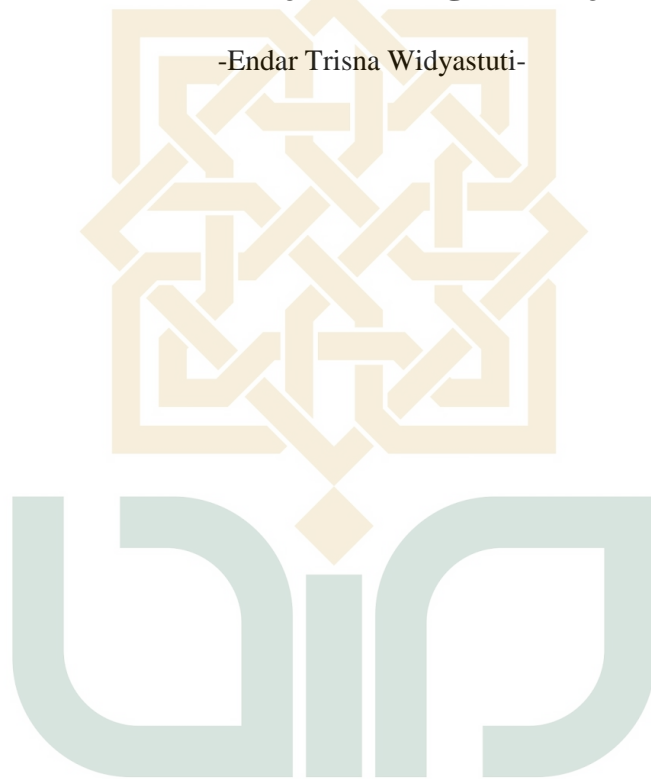
**Endar Trisna Widyastuti**  
**NIM.16820114**

## MOTTO

Manusia dinilai dari apa yang ia perbuat dan manfaat apa yang ia berikan untuk sesama, usaha yang kita tanam pada hari kemarin dan sekarang adalah buah hasil yang akan dipetik dikemudian hari

**~Ambilah kebijakan dengan kebajikan~**

-Endar Trisna Widyastuti-



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Bapak Eko Susanto dan Ibu Darmi tercinta yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai harganya.

Untuk suamiku tercinta Mas Rio Ramadhan Putra yang selalu menyemangati, mendukung dan membantu hingga selesainya skripsi ini

Untuk adik-adikku Dyah Ayu Sukma Dwi Oktaviana dan Affrizza Naswa Shyfa Pramesthi yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Sahabat-sahabat dan teman-teman tercinta, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Untuk semua orang yang telah mendoakanku.



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

#### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مَدَّع دَدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	' <i>iddah</i>

#### C. *Ta' Marbuttoh*

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّة	Ditulis	' <i>illah</i>
كِرْمَة الْوَلِيَاء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I

--- َ ---	Dammah	Ditulis	U
نَعْل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كَرِيم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فُرُوض	Ditulis	<i>Furud</i>

### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

### G. Vokal pendek yang Beruntutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan

#### Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَا يُؤْمِنُ بِشْرِكْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama

*Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الْشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

## I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan baik. Shalawat beriring salah semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Berkat rahmat dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan judul ***"Pengaruh Kompetensi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang)"***. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan, baik dari segi penulisan, penyusunan maupun isi.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberi bimbingan, dukungan dan masukan. Oleh karena itu penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas skripsi ini khususnya kepada:

1. Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H.Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Farid Hidayat S.H.I., M.S.I. Selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.

4. Joko Setyono, S.E., M.Si. Selaku Kaprodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberi masukan dan saran, memotivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memeberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan *Staff* Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses belajar selama menempuh pendidikan
8. Orang tua tercinta, Pak Eko Susanto dan Bu Darmi yang selalu memberikan restu dan doa terbaik untuk penulis. Beserta adekku tersayang Ayu dan Izza yang selalu menghibur dan mendukung dalam penulisan skripsi ini.
9. Mertua tercinta, Pak Nyuwito Darmo dan Bu Rina Kurniasih yang selalu memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Suami tercinta, Rio Ramadhan Putra yang selalu membantu, mensuport penulis dan sabar ketika sedang LDR. Dan Anak-Anak saya kelak.
11. Keluarga KKN Cilembu Genito kidul Simbah, Pak Eko, Bu Lina, Alin, Vira yang selalu memberi doa dan dukungan. Serta teman-teman yang selalu memberikan motivasi receh serta asupan micin yang luar biasa bagi penulis: Adha, Afiq, Ainis, Alvan, Aziz, Adyana, dan Nina
12. Keluarga Jofisah (Adyana dan Yulina) yang selalu menemani, membantu, mendukung penulis kapanpun dan dimanapun sejak awal kuliah dan yang selalu sabar menghadapi kegupuhan penulis utamanya setiap kali input KRS.

13. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS C yang selalu mendukung selesainya skripsi ini
14. Keluarga besar Kost Muslimah Asyifa Pak Joko, Bu Trismi, dan adek-adekku dek Bima, dek Rasyid, dan dek Basit. Serta temen-temen tetangga kost (Linda, Diyah, Yuyun, Ika, Nikma, Ifat, dan Maylia)
15. Semua yang telah mendukung dan mendoakan saya yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya, serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Aamiin Ya Rabbal Alaamiin.

Yogyakarta, 22 Januari 2020

Endar Trisna Widyastuti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Sistematika Pembahasan .....	13
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>15</b>



<b>A. Kesimpulan</b> .....	<b>15</b>
<b>B. Implikasi</b> .....	<b>15</b>
<b>C. Saran</b> .....	<b>16</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>18</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>I</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pekerja di Perbankan Syariah.....	1
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel.....	58
Tabel 3.2 Skala Likert.....	60
Tabel 4.1 Usia Karyawan Bank BNI Syariah KC Semarang.....	79
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Karyawan Bank BNI Syariah KC Semarang.....	81
Tabel 4.3 Masa Kerja Karyawan Bank BNI Syariah KC Semarang.....	81
Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Uji Instrumen Validitas.....	83
Tabel 4.6 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas.....	84
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	85
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	88
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	91
Tabel 4.11 Hasil Uji R Square Regresi Linear Berganda.....	93
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan).....	94
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial).....	96
Tabel 4.14 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kompetensi.....	99
Tabel 4.15 Detail Jawaban Kuesioner Variabel <i>Reward</i> .....	102
Tabel 4.16 Detail Jawaban Kuesioner Variabel <i>Punishment</i> .....	105

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh X terhadap Y .....	52
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Karyawan Bank BNI Syariah KC Semarang..	78
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	86
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	90



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian .....	I
Lampiran II Data Karakteristik Responden .....	VIII
Lampiran III Data Jawaban Kuesioner Responden .....	XI
Lampiran IV Hasil Pengujian .....	XVII
Lampiran V Dokumentasi Penelitian .....	XXVIII
Lampiran VI Surat Bukti Penelitian .....	XXX
Lampiran VII Daftar Riwayat Hidup .....	XXXI



## ABSTRAK

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini tentu saja diperlukan strategi untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan *skill* atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, dengan menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program output SPSS versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,040 > 2,013$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa H1 dalam penelitian ini diterima. Nilai  $t_{hitung}$  variabel *reward* lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,35 > 2,035$ ). Sedangkan nilai signifikansi  $<$  dari tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) yaitu sebesar  $0,023 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa H2 dalam penelitian ini diterima. Nilai  $t_{hitung}$  variabel *punishment* lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-3,103 < -2,013$ ). Sedangkan nilai signifikansi  $<$  dari tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) yaitu sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa H3 dalam penelitian ini diterima.

**Kata kunci:** kinerja, kompetensi, *reward*, *punishment*.

## **ABSTRAC**

*The performance of human resources has a very important role in a company. Every company will always try to improve the performance of its employees in the hope that what the company's goals will be achieved. This is of course necessary to be able to move so that people or employees want to work and use their skills or abilities to the fullest. This study aims to determine the effect of competence, reward and punishment on the performance of employees of Bank BNI Syariah Semarang Branch Office.*

*This research is a quantitative research. Data collection was carried out through questionnaires and interviews, using a sample of 50 respondents. The sampling method used was purposive sampling. The analysis model used in this study is a multiple linear regression analysis model using SPSS version 24 output program.*

*The results showed that competence and reward had a positive effect on employee performance. Whereas punishment has a negative effect on employee performance. Tcount value of competency variable is greater than ttable ( $3.040 > 2.013$ ) and the significance value is  $0.004 < 0.05$ . This means that H1 in this study was accepted. Tcount value of reward variable is greater than ttable ( $2.35 > 2.035$ ). While the significance value <of the level of trust (a) is equal to  $0.023 < 0.05$ . This means that H2 in this study was accepted. Tcount value of the punishment variable is smaller than ttable ( $-3,103 < -2,013$ ). While the significance value <of the level of trust (a) is equal to  $0.003 < 0.05$ . This means that H3 in this study was accepted.*

*Keywords: performance, competence, reward, punishment.*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah di Indonesia, meskipun konsep perbankan dan keuangan Islam yang pada mulanya hanya merupakan diskusi teoritis kini telah menjadi realitas faktual yang tumbuh dan berkembang. Bahkan saat ini industri perbankan syariah telah bertransformasi dari hanya sekedar bank alternatif dengan sistem syariah menjadi bank yang mampu memainkan peranannya dalam ekonomi dunia yang tercatat dalam *Islamic Finance Country Index* (Alhamid, 2018). Perbankan dan institusi keuangan syariah terus mengalami perkembangan yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari perkembangan bank syariah yang diikuti oleh peningkatan jumlah tenaga kerja bank syariah di Indonesia, yakni sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja di Perbankan Syariah**

<b>Kelompok Bank</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>BUS</b>	51.413	51.110	51.068	49.516	49.743
<b>UUS</b>	4.403	4.487	4.678	4.955	4.997
<b>BPRS</b>	5.102	4.372	4.619	4.918	5.291

Sumber: *Statistik Perbankan Syariah, 2019*

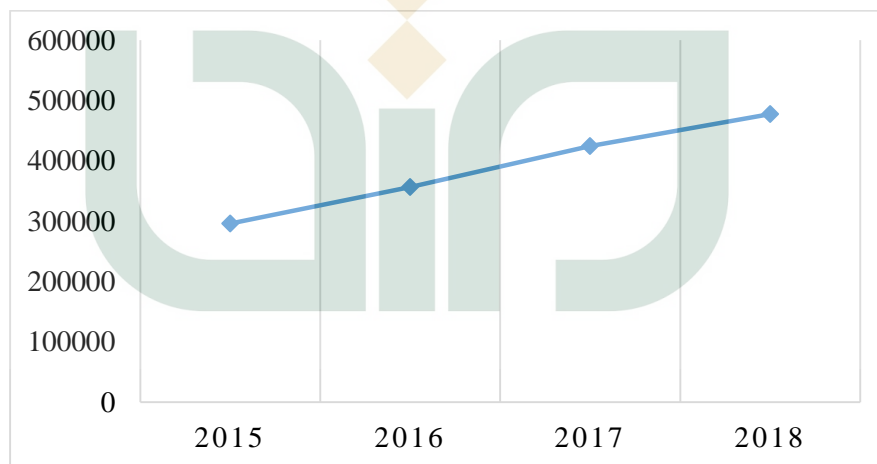
Berdasarkan tabel diatas, perkembangan jumlah tenaga kerja UUS dari tahun 2015 hingga tahun 2019 terus mengalami peningkatan. Namun perkembangan tenaga kerja pada BUS dan BPRS dari tahun 2015 hingga tahun 2019 terjadi secara fluktuatif.

Meskipun mengalami perkembangan yang fluktuatif dari segi Sumber Daya Manusianya, industri perbankan syariah sudah berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai visi misi dalam pengembangan sumber daya manusianya (Alhamid, 2019).

Selain dari jumlah tenaga kerja pada bank syariah di Indonesia yang mengalami peningkatan perkembangan bank dan keuangan syariah dapat dilihat dari pertumbuhan aset dan perkembangan jaringan kantor yang dimiliki perbankan syariah. Data dari Otoritas Jasa Keuangan memaparkan bahwa pada tahun 2015 total aset Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) mencapai Rp296.262 miliar, kemudian pada tahun 2016 naik menjadi Rp356.504 miliar, tahun 2017 meningkat kembali menjadi Rp402.181 miliar, terakhir di tahun 2018 berhasil mencapai Rp477.327 miliar.

**Gambar 1.1**

**Total Aset Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah Tahun 2015-2018**



Sumber : *Statistik Perbankan Syariah Indonesia, Desember 2019*

Tercatat hingga bulan Juli 2019, rasio pembiayaan terhadap dana pihak ketiga (*financing to deposit ratio*) yaitu sebesar 78,53%, tingkat pembiayaan bermasalah (*non performing financing /NPF*) sebesar 2,15%, serta tingkat rasio



keuntungan atas aset (*return on asset ratio/ROA*) sebesar 2,24%. Namun perkembangan dan potensi perbankan syariah di Indonesia tersebut ternyata tidak diikuti dengan penyediaan sumber daya manusia yang memadai terutama yang memiliki latar belakang pengetahuan yang kompeten baik tentang syariat Islam maupun perbankan syariah<sup>1</sup>.

Di samping sumber-sumber daya lain yang dimiliki perusahaan sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting, hal tersebut mengingat pentingnya akan peran sumber daya manusia sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan (Mangkunegara, 2009:9). Salah satu tantangan besar yang dihadapi industri perbankan syariah yaitu sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk membangun perbankan syariah yang profesional serta membuat produk berkualitas yang diciptakan oleh bank tersebut. Dalam mengelola perbankan syariah dibutuhkan persyaratan ideal seperti SDM harus memiliki kompetensi di bidang perbankan dan kompetensi di bidang produk syariah (Amir, 2010:63). Memenuhi kebutuhan jasa perbankan bagi masyarakat dan mendorong peningkatan peran perbankan secara optimal melalui penggerakkan sektor riil merupakan tujuan dari pengembangan perbankan syariah di Indonesia.

Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah merupakan salah satu lembaga perbankan syariah di Indonesia yang merupakan Unit Usaha Syariah (UUS) dan sejak 2010 Unit Usaha BNI Syariah berubah menjadi bank umum syariah dengan

---

<sup>1</sup> <https://www.kompasiana.com/yaufa/59dbd4d1adbe2f66d5564452/problematika-manajemen-sdm-bank-syariah#>. diakses tanggal 30 September 2019. Pukul 10.48 WIB

nama PT Bank BNI Syariah<sup>2</sup>. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Cabang Syariah Semarang merupakan salah satu cabang Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah yang saat ini sedang berkembang serta berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang harus diberikan kepada para nasabahnya. Keunggulan yang diberikan oleh Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Cabang Semarang tidak hanya berupa produk dan hadiah, selain itu Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Semarang memberikan kualitas dan mutu yang tercermin dari karyawannya sebagai orang yang bertugas melayani nasabah secara profesional dan ramah.

Bank Negara Indonesia Syariah kembali meraih dua penghargaan *Infobank 16th Banking Service Excellence Award 2019 - 3rd Best Overall Performance Shariah Commercial Bank* dan *Infobank Award 2019 - 1st Bank Syariah Terbaik Kategori Kinerja Keuangan 2019*. Penghargaan diberikan berdasarkan hasil rating terhadap 114 bank di Indonesia yang dilakukan oleh Biro Riset Infobank (BIRI). Penilaian dilakukan pada kinerja keuangan perusahaan berdasarkan laporan keuangan tahun 2017 dan 2018. Ada empat pendekatan yang digunakan Biro Riset Infobank untuk merating 114 bank. Yakni, pendekatan rasio keuangan penting, pertumbuhan, *good corporate governance* (GCG), dan profil risiko<sup>3</sup>.

Rasio keuangan BNI Syariah secara umum diatas rata-rata pertumbuhan industri perbankan syariah lainnya yang meningkat menjadi 8,85%. Dengan laba bersih yang meningkat sebesar 35,7% dan jumlah aset meningkat sebesar 17,9%

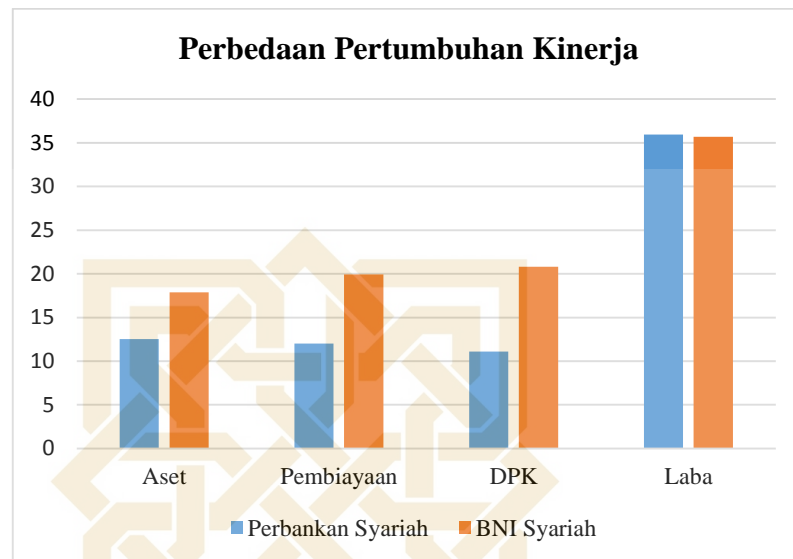
---

<sup>2</sup> <https://nasional.kompas.com/read/2010/06/18/16464987/bni.syariah.resmi.jadi.bank.umum.syariah> diakses tanggal 18 November 2019. Pukul 22.10 WIB

<sup>3</sup> <http://infobanknews.com/bank-peraih-infobank-awards-2019/> diakses tanggal 18 November 2019. Pukul 22.27 WIB

serta pembiayaan yang telah disalurkan meningkat 19,9% dan DPK tumbuh menjadi 20,8% (Hasanah Banking Partner Laporan Tahunan 2019).

**Gambar 1.1**



Sumber: *Statistik Perbankan Syariah Indonesia*, Desember 2019

Dalam pencapaian prestasi kinerja Bank BNI Syariah tersebut tak lepas dari berbagai aspek strategi yang dilakukan. Salah satu strategi yang dilakukan pemberian kinerja yang optimal bagi nasabah seperti keterangan Direktur Utama BNI Syariah, Abdullah Firman Wibowo di Yogyakarta. Adanya pemberian kinerja yang optimal pasti didukung oleh SDM yang memadai juga. Dalam Berita yang dimuat *Republika* dilaporkan salah satu strategi Bank Negara Indonesia Syariah dalam meningkatkan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) perbankan syariah, Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah menjalin kerja sama dengan sejumlah universitas dan lembaga pendidikan. Kali ini, anak usaha BNI tersebut menandatangani kemitraan dengan Universitas Azzahra untuk menyelenggarakan program magang untuk mengedukasi mahasiswa tentang bagaimana transaksi perbankan syariah berlangsung. Menurut Direktur Bisnis BNI Syariah, Bambang

Widjanarko, kerja sama ini memang dibutuhkan kedua belah pihak. "Ini kemitraan yang saling menguntungkan dan bakal menumbuhkan industri perbankan syariah," ujarnya dalam siaran pers yang diterima Republika, Rabu (20/4). Sebelumnya, BNI Syariah juga melakukan sejumlah sosialisasi perbankan syariah di sejumlah lembaga pendidikan. Di antaranya dilakukan di Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Muslim Salam (PPSDMS) Nurul Fikri di Depok, Jawa Barat dan Universitas Trisakti Jakarta.<sup>4</sup>

Kinerja karyawan sangat penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Moeheriono (2014:95), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Tujuan tersebut dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun, kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Banyak faktor yang dapat memengaruhi

---

<sup>4</sup> <https://republika.co.id/berita/syariah/keuangan/11/04/20/1jxg9i-kembangkan-sdm-syariah-unggul-bni-syariah-gaet-universitas> diakses 4 November 2018 Pukul 09.33 WIB

kinerja karyawan, kompetensi sendiri sangat menentukan kinerja dan keberhasilan karyawan dalam perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2010: 323) bahwa setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila telah tercapai perusahaan tersebut dapat dikatakan telah mencapai keberhasilan. Selain itu menurut Amalia, dkk (2012:47) kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Selain kompetensi, demi pencapaian prestasi kinerja perusahaan tidak terlepas dari berbagai aspek strategi yang dilakukan untuk hasil kinerja yang optimal. Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang optimal, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal seperti *reward* atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian *reward* kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan.

Menurut Moorhead, G., Griffin (2013) *reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga dapat memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian *reward* juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik. Sedangkan menurut Simamora (2004) *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan demi mencapai keunggulan yang kompetitif, pemberian *reward* terhadap karyawan juga akan meningkatkan disiplin kerja dari karyawan tersebut.

Menurut Tohardi (2002) ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menegakkan disiplin, dimana salah satunya adalah pemberian *reward* dan *punishment*. Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa, tidak hanya pemberian *reward* namun adanya *punishment* juga bisa dijadikan ancaman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar untuk menegakkan kedisiplinan demi meningkatkan prestasi kinerja.

Dalam meningkatkan prestasi kinerja tersebut sejauh ini untuk pemenuhan kebutuhan akan SDM berbasis syariah dalam industri perbankan syariah belum tersinkronisasi dengan baik antara suplai dan kebutuhan. Hal tersebut dikarenakan daya serap SDM yang berasal dari sekolah tinggi atau perguruan tinggi dengan latar belakang program studi perbankan syariah atau studi ekonomi syariah masih sangat rendah, besarnya hanya 20-30%. Namun pertumbuhan industri keuangan syariah rata-rata 30% hal tersebut membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang profesional.

Pada tayangan Economic Challenges tanggal 7 Juni 2016 di Metro TV diungkapkan bahwa berdasarkan data dari Bank Indonesia, sekitar 90 persen tenaga kerja di perbankan syariah tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah<sup>5</sup>. Hal ini menjadi salah satu tantangan dalam membangun ekonomi syariah beserta sumber daya manusianya. Demi mencapai dan menjaga kinerja para karyawan ada faktor-faktor yang perlu diperhatikan demi keberhasilan mencapai

---

<sup>5</sup><https://www.video.metrotvnews.com/2Feconomic-challenges%-90-pegawai-perbankan-syariah-tidak-berlatar-pendidikan-ekonomi-syariah&usg=AOvVaw1UJq1e5IHH5fc3TxoVCbij>

kinerja yang diinginkan, yaitu *reward* dan *punishment*. Karena dengan *reward* dan *punishment* yang terlaksana dengan baik akan memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kompetensi diri sehingga berkinerja dengan maksimal.

Dari pemaparan isu di atas dapat dilihat bagaimana kompetensi, *reward*, dan *punishment* menjadi isu dalam perbankan syariah dan dapat mempengaruhi kinerja bank syariah itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan yang terbentuk dalam suatu program kerja yang telah terstruktur dan tertata. Sebagai asset utama bagi perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan meningkatkan kompetensi kerja yang mendukung pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan, juga memberikan *reward* dan *punishment* kepada para karyawan dalam perusahaan tersebut untuk kinerja yang lebih baik.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan dengan indikatornya kemampuan dan ketrampilan kerja yang handal dalam melaksanakan pekerjaan, komitmen yang kuat, semangat kerja, disiplin dan tanggungjawab, serta faktor ekstrinsik dengan indikatornya unsur kepemimpinan (kualitas arahan dari atasan), dukungan rekan kerja, sistem kerja, situasi lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkuprawira, 2009).

Menurut Spencer 1993 (dalam Shaputra & Hendriani, 2015) kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan

konseptual. Kompetensi setiap lini departemen akan berbeda dengan cabang satu dengan cabang lainnya sehingga kompetensi karyawan itu sangat penting dalam menghadapi perubahan kondisi dan lingkungan perusahaan. Dengan ditingkatkannya kompetensi dari setiap individu akan memperlancar kerja manajemen bank dan tidak menghabiskan banyak waktu.

Sistem reward berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. *Reward* yang diterima karyawan akan membuat mereka merasa dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka (Dewhurst, 2010 dalam (Jati, 2017)).

Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Dalam penelitian Hidayat (2018) membuktikan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Febrianti, Musadieg Prasetya (2014) yang menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Eni Nurmiyati (2011) *punishment* tidak terkait maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan dan didalam penelitian Irawanti (2016) menunjukan bahwa *Reward* (penghargaan)



berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun *punishment* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian tersebut, masih terdapat perbedaan hasil penelitian antara penelitian satu dengan penelitian lainnya dan masih sedikit yang meneliti berkaitan variabel kompetensi, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Karena itu, penulis ingin meneliti apakah variabel kompetensi, *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja yang baik sesuai tujuan perusahaan dengan studi kasus di BNI Syariah kantor cabang Semarang. Penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS DI BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG SEMARANG)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah kantor cabang Semarang?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah kantor cabang Semarang?
3. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah kantor cabang Semarang?

### C. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah kantor cabang Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah kantor cabang Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah kantor cabang Semarang

### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan hasil dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi, *reward*, dan *punishment*.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya di Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Cabang Semarang.

## E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberi gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

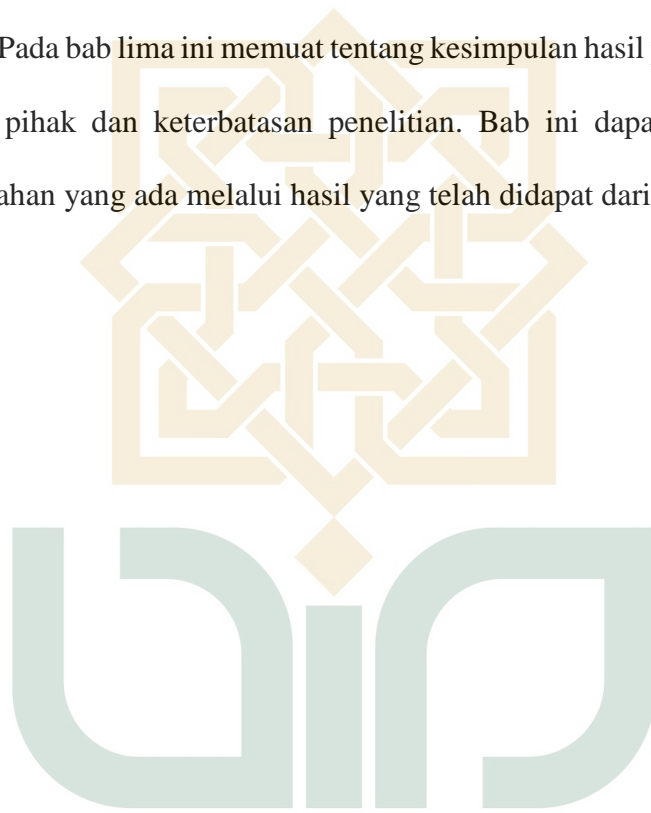
Bab pertama merupakan pendahuluan. Bab ini memuat penjelasan yang bersifat umum. Adapun pokok bahasan dalam bab ini meliputi latar belakang masalah dan rumusan masalah. Selain itu juga meliputi tujuan dan manfaat penelitian. Latar belakang menjelaskan gambaran pemikiran alasan pemilihan masalah yang akan diteliti, rujukan penelitian dan gambaran hasil yang diharapkan dari penelitian. Rumusan masalah menjelaskan batasan penelitian yang akan dikaji. Tujuan dan manfaat penelitian menjelaskan mengenai tujuan dan manfaat dari penelitian yang akan dilakukan.

Bab kedua merupakan landasan teori. Bab ini memuat landasan teori, telaah pustaka, pengembangan hipotesis, serta kerangka berfikir. Secara garis besar bab ini memuat tentang teori kompetensi, *reward*, *punishment* dan teori kinerja karyawan. Landasan teori tersebut menjadi acuan dalam penyusunan hipotesis penelitian.

Bab ketiga mengenai metode penelitian. Bab ini menguraikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Adapun cakupan dalam metode penelitian tersebut adalah jenis penelitian, sumber dan jenis data, objek penelitian (populasi dan sampel), definisi operasional variabel, yang terakhir adalah teknik analisis data.

Bab keempat merupakan pembahasan dan analisis data. Bab ini berisi tentang pembahasan dan analisis dari pengolahan data yang didapat selama melakukan penelitian, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesa yang dilakukan. Analisis tersebut diinterpretasikan terhadap hasil pengolahan data dengan menggunakan teori.

Sistematika penulisan yang terakhir adalah bab lima yang merupakan penutup. Pada bab lima ini memuat tentang kesimpulan hasil penelitian, saran bagi berbagai pihak dan keterbatasan penelitian. Bab ini dapat menjawab seluruh permasalahan yang ada melalui hasil yang telah didapat dari penelitian.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel kompetensi, *reward* dan *punishment* terhadap variabel kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.
2. Variabel *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.
3. Variabel *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

#### B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan baik melalui kajian telaah pustaka maupun analisis data dengan menggunakan model regresi, dengan melihat pengaruh koefisien regresi, dengan melihat pengaruh koefisien regresi, dengan melihat pengaruh koefisien regresi, maka dapat diperoleh bukti empiris bahwa kompetensi dan *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang, maka usaha yang dapat dilakukan pihak manajemen adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment*, maka *punishment* yang sudah baik sangat penting untuk dipertahankan dan diperkuat untuk mendukung kinerja karyawan lebih maksimal dalam bekerja
2. Kompetensi dan reward juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang. Untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi dari tiap karyawan maka sangat penting diadakannya program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki kompetensi yang bagus, bagaimana karyawan dapat melakukan kinerja secara maksimal. Selain itu sistem *reward* yang ada dapat dipertahankan, karena *reward* merupakan faktor pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang, penelitian ini dapat meningkatkan kinerjanya lebih maksimal lagi. Karyawan dalam menghadapi pekerjaannya diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan cara kerja yang berlaku di perusahaan. Selain itu juga untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dalam menghadapi persaingan dunia usaha.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mencari variabel independen lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lain-lain. Dengan semakin banyaknya variabel independen dapat memberikan manfaat yang lebih luas lagi bagi peningkatan kinerja karyawan yang diteliti. Selain itu, penelitian selanjutnya sebaiknya mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan alat analisis selain regresi linier berganda sehingga hasil penelitian dapat bervariasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, S. (2012). The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), 9–15. <https://doi.org/10.9790/487x-0620915>
- Alhamid, T. (2019). *Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia (2009-2018) dan Sumber Daya Manusiannya*. (10), 1–5.
- Alhamid, Thalha. (2018). Indonesia dan Sumber Daya Manusiannya. *Ekonomi Syariah*, SYA.155037.
- Amalia, E. dan M. N. R. A. A. (2012). *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia: Analisis Kurikulum, Model Pembelajaran, dan Hubungannya dengan Kompetensi SDM pada Industri Keuangan Syariah di Indonesia*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Amir, M. dan R. (2010). *Bank Syariah Teori, Kebijakan dan Studi Empiris di Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Ar-Rifa'i, M. N. (2001). *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir. Jilid 2, Cetakan Pertama*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Asnusa, S., & Aziz, R. Z. A. (2018). *Pelatihan , Reward , Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Iib Darmajaya*. 04(02).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chaplin, J. P. (2004). *Kamus Lengkap Spikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chijioke, N., & Chinedu, F. (2015). *Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations : A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis*. 7(4), 80–89.
- Dwi., P. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Dwi Galih, K. (2014). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja. *Universitas Brawijaya*.



- Eni Nurmiyati. (2011). *Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment*.
- Evanita, L. (2013). *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Linggau*. Jakarta: Universitas Esa Tunggal.
- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja - Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. *Jurnal Administrasi Bisnis* 12(1), 1–9.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Kurniawan, Muh. Mukeri W, A. F. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Management*, 2(2), 10.
- Hidayat, F. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Indonesia, D. A. R. (1991). *Al-Qur'an dan Tafsirnya*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Irawanti, A. (2016). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara). *Ilmu Ekonomi Islam*.
- Ivancevich, K. dan M. (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi, alih bahasa gina gania*. Jakarta: Erlangga.
- Jati, B. R. G. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Protein Science*, 16(4), 733–743. <https://doi.org/10.1161/01.STR.32.1.139>
- Kartajaya, H. (2006). *Syariah Marketing*. Bandung: Mizan Media Utama.

- Kasus, S., Perum, P., & Cabang, J. (2016). *Jumiati Sasmita 2) Susi Hendriani 3) 1).* VIII(3), 1–19.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis* (3rd ed.). Jakarta: Erlangga.
- Machali, I. (2016). *Statistik Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Mamik. (2016). Correlation of Incentive and Reward to Improve Employee Performance and Job Satisfaction at Operating Paper Mill in East Java Indonesia. *International Review of Social Sciences and Humanities, Vol. 10, N.*
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. S. dan A. V. H. (2009). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marlina, L. (2017). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINAR LENTERA KENCANA Oleh : SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA BANGSA.*
- Maulana, R., Al, S. M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja(Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 39).
- Meyrina, R. S. A. (2017). The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employees within The Ministry of Law and Human Rights ). *Jikh, 11*, 139–157.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal MAKSIPRENEUR, IV(2)*, 4–14.
- Nugroho, B. (2006). *Reward dan Punishment* (6th ed.). , Jakarta,: Buletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Prasetyanti, L. Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan dan Bagian Fungsional pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. *Skripsi, 53(9)*, 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rismanto. (2019). Analisis Kompetensi Karyawan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis, 373426*.
- Rivai, V. (2010a). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2010b). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riza, S., & Sandy, O. (2017). *Pengaruh reward dan punishment serta rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan hotel di jember. 1(2)*, 134–150.
- Robbins, Stephen P, dan M. C. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Saputri, B. Y. (2018). Pengembangan Model Reward System Berbasis Kinerja

- terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Iskak Tulungagung. *Tesis*, (4), 5–7.
- Satriyani, H. (2016). Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri. *Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*, (79).
- Sekaran, U. dan R. B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 6, B). Jakarta.: Salemba Empat.
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17. Retrieved from <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2654/2605>
- Siagian, S. p. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (17th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumampow, P., Koleangan, R., & Lengkong, V. (2019). *IMPLEMENTATION OF REWARD AND PUNISHMENT IN IMPROVING EMPLOYEES WORK IN MANDOLANG SUB-DISTRICT OFFICE*. 7(4), 4581–4590.
- Tohardi, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pemahaman Praktis)*. Bandung.: Mandar Maju.
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wirawam. (2009). *Evaluasi Kinerja dan Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. J. (2019). The Effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance at PT PLN Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 991–1000.

Yani, E., Program, P., Manajemen, S., Akademi, P., Keuangan, M., & Jakarta, B. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. In *Widya Cipta*.



## LAMPIRAN I

### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPETENSI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH (STUDI KASUS DI BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG SEMARANG)

---

Yth.  
Bapak/Ibu/Sdr./Sdri.  
Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Semarang di  
Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Yang mengajukan permohonan untuk pengisian kuesioner ini:

Nama : Endar Trisna Widyastuti NIM : 16820114

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan  
Syariah

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul skripsi  
**“Pengaruh Kompetensi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja  
Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Di Bank Bni Syariah Kantor  
Cabang Semarang)”**. Untuk keperluan tersebut saya memohon bantuan  
Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang  
untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Mengingat  
pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini  
diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban dari  
Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiaannya  
akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. dalam  
mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih. *Wassalamu'alaikum*  
*Wr. wb*

Peneliti  
Endar Trisna Widyastut

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMPETENSI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH**

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Umur : \_\_\_\_\_
3. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_
4. Jabatan : \_\_\_\_\_
5. Pendidikan : \_\_\_\_\_
6. Status Pegawai : \_\_\_\_\_
7. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_

II. PETUNJUK

1. Berikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja di tempat ini.
2. Berikan tanggapan dengan memberi tanda (√) pada kolom yang telah disediakan pada bagian kanan dari masing-masing pernyataan.

3. Huruf-huruf pada kolom bagian atas mengandung makna :

SS = Sangat Setuju berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa pernyataan tersebut benar-benar sesuai dengan yang dirasakan.

S = Setuju berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa pernyataan tersebut lebih banyak benarnya daripada tidaknya.

TS = Tidak Setuju berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa pernyataan tersebut lebih banyak tidak benarnya daripada benarnya.

STS= Sangat Tidak Setuju berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa pernyataan tersebut benar-benar tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

Kerahasiaan identitas responden terjaga dan kuesioner ini tidak akan memberikan pengaruh apapun terhadap responden.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Kompetensi (X1)</b>					
1	Target yang harus dicapai memberikan saya dorongan yang baik dalam bekerja				
2	Gaji dan tunjangan menjadi motivasi saya dalam meningkatkan kinerja				
3	Saya selalu terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapa saja				
4	Saya mempunyai inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan				
5	Saya yakin dan mampu dalam menyelesaikan tugas				
6	Saya dapat menjaga emosi dengan baik dalam menjalankan tugas				
7	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya				
8	Pengetahuan yang saya miliki mempengaruhi saya dalam menyelesaikan pekerjaan				



9	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan				
10	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan				
Reward (X2)					
1	Menurut Saudara gaji yang Saudara terima di BNI Syariah sudah sesuai dengan kinerja yang Saudara lakukan?				
2	Menurut Saudara Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan kinerja Saudara dalam bekerja di BNI Syariah ?				
3	Menurut Saudara Setelah mendapat penghargaan sebagai karyawan yang berprestasi, Saudara merasa dihargai oleh pimpinan BNI Syariah ?				
4	Menurut Saudara Sekecil apapun pujian dari pimpinan, dapat menambah semangat bekerja Saudara di BNI Syariah ?				
5	Menurut Saudara perasaan senang ketika pimpinan memuji hasil kinerja Saudara di BNI Syariah ?				

6	Menurut Saudara Setelah diberikan cuti Saudara merasa lebih bersemangat bekerja di BNI Syariah ?				
7	Menurut Saudara ketika Saudara berprestasi, Saudara lebih cepat untuk mendapat kenaikan jabatan di BNI Syariah?				
8	Menurut Saudara perusahaan sudah memberikan tunjangan kepada saudara di BNI Syariah ?				
<i>Punishment (X3)</i>					
1	Menurut Saudara teguran yang diberikan atasan karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada di BNI Syariah				
2	Menurut Saudara ada perasaan minder/malu terhadap karyawan lain karena mendapat teguran dari pimpinan di BNI Syariah				
3	Menurut Saudara, Saudara berusaha memperbaiki kualitas kerja Saudara setelah mendapat surat peringatan di BNI Syariah				

4	Menurut Saudara, Saudara berusaha tidak mengulangi lagi kesalahan karena mendapatkan surat peringatan di BNI Syariah				
5	Menurut Saudara , Saudara bersedia mendapat sanksi karena melakukan kesalahan di BNI Syariah				
6	Menurut Saudara, berusaha memperbaiki kinerja Saudara setelah mendapat skorsing di BNI Syariah.				
Kinerja Karyawan (Y)					
1	Menurut Saudara Adanya respon balik dari perusahaan atas prestasi Saudara, dapat memotivasi Saudara untuk meningkatkan kinerja Saudara di BNI Syariah				
2	Menurut Saudara Keharmonisan dengan sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja Saudara di BNI Syariah				
3	Menurut Saudara Pekerjaan yang diberikan dari BNI Syariah kepada Saudara tidak pernah terbengkalai				
4	Menurut Saudara, Saudara tidak meninggalkan (pulang)				

	pekerjaan sebelum menyelesaikan pekerjaan Saudara di BNI Syariah				
5	Menurut Saudara semua tugas yang diberikan oleh BNI Syariah dapat Saudara kerjakan dengan baik				
6	Menurut Saudara tanpa disuruh oleh atasan, Saudara kerjakan tugas saudara yang menjadi tanggung jawab Saudara di BNI Syariah.				
7	Menurut Saudara, Saudara sangat memahami pedoman (SOP) kerja di dalam BNI Syariah				



## LAMPIRAN II

### DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
Perempuan	20-30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	41-50 Tahun	S1	>= 7 Tahun
Laki-Laki	> 50 Tahun	S	>= 7 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	1 - 3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	1 - 3 Tahun
Perempuan	31-40 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	>= 7 Tahun
Perempuan	> 50 Tahun	S1	>= 7 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	1 - 3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Perempuan	31-40 Tahun	S1	>= 7 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	1 - 3 Tahun
Perempuan	31-40 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	>= 7 Tahun

Perempuan	31-40 Tahun	S1	>= 7 Tahun
Laki-laki	31-40 Tahun	S1	>= 7 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
perempuan	31-40 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Perempuan	31-40 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	S2	>= 7 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	>= 7 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	1 - 3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	1 - 3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun

Perempuan	31-40 Tahun	S1	$\geq 7$ Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	$\geq 7$ Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	4 - 6 Tahun
Perempuan	31-40 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Perempuan	31-40 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	S1	$\geq 7$ Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	$\geq 7$ Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	1 - 3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	1 - 3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	S1	1 - 3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	S1	4 - 6 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	D1/D2/D3/SED ERAJAT	1 - 3 Tahun

### LAMPIRAN III

#### DATA JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

##### A. Kompetensi

No	KOMPETENSI										TOTAL
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q 10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	34
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34
5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
7	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32
8	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	33
9	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	35
10	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
11	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
12	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	34
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
14	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35
15	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
16	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	31
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
20	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
22	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	35
23	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35
26	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	33
27	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36
28	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34
29	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
30	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
31	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35
32	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
33	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36



34	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
35	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	36
36	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	31
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
38	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	32
39	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	35
40	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	30
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	30
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
44	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
45	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
46	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	35
47	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	35
50	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	34

**B. Reward**

No	REWARD								TOTAL
	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	3	3	3	4	3	4	26
3	4	4	4	3	3	3	4	4	29
4	3	4	4	3	3	4	4	4	29
5	3	3	3	4	3	4	3	4	27
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	3	3	3	4	3	4	3	4	27
8	4	2	4	3	4	3	2	3	25
9	4	3	3	3	4	3	3	4	27
10	3	4	4	4	4	3	4	3	29
11	4	4	4	3	4	4	4	4	31
12	3	3	3	4	3	4	3	4	27
13	3	3	3	3	3	3	3	4	25
14	3	4	3	3	4	3	3	3	26
15	3	4	3	4	4	4	3	4	29
16	3	2	3	3	3	4	2	3	23
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	3	3	3	3	3	3	3	4	25
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32

20	4	4	4	3	3	4	4	3	29
21	3	3	3	4	3	3	3	3	25
22	4	3	3	4	4	3	3	4	28
23	4	3	3	4	3	3	3	3	26
24	3	3	4	4	4	4	3	3	28
25	3	3	3	4	4	4	3	4	28
26	4	4	3	3	4	3	4	4	29
27	3	4	4	4	4	3	4	4	30
28	3	3	4	4	4	3	3	4	28
29	3	3	4	4	3	3	3	3	26
30	3	3	3	3	4	4	3	4	27
31	4	2	4	4	4	3	2	3	26
32	4	3	4	4	3	4	3	4	29
33	3	4	4	4	4	3	4	3	29
34	4	4	3	4	4	4	4	4	31
35	3	3	4	3	4	4	3	4	28
36	3	3	3	4	3	3	3	4	26
37	3	4	3	3	3	3	3	3	25
38	3	4	3	3	4	3	3	4	27
39	3	2	3	4	4	3	2	3	24
40	3	3	2	3	3	3	3	3	23
41	3	3	3	3	3	3	3	4	25
42	4	4	3	3	3	3	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	3	31
44	3	3	4	3	3	4	3	3	26
45	4	3	3	4	3	3	3	4	27
46	4	3	3	3	4	4	3	3	27
47	3	4	3	4	3	4	3	3	27
48	3	4	4	4	4	4	4	4	31
49	3	4	3	4	4	3	4	3	28
50	3	4	3	3	4	3	4	3	27

**C. Punishment**

No	PUNISHMENT						TOTAL
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	
1	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	3	4	3	3	20
3	4	4	4	3	4	4	23
4	3	4	4	4	4	3	22
5	3	4	3	4	3	3	20
6	3	3	3	3	3	3	18
7	3	3	3	4	3	3	19
8	4	3	4	3	2	4	20
9	4	3	3	3	3	4	20
10	3	3	4	3	4	3	20
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	3	3	4	3	3	19
13	3	3	3	3	3	3	18
14	3	3	3	3	4	3	19
15	3	4	3	4	4	3	21
16	3	4	3	4	2	3	19
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	3	3	3	3	3	18
22	4	3	3	3	3	4	20
23	4	4	3	3	3	4	21
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	4	3	4	3	3	20
26	3	4	3	3	3	3	19
27	3	4	4	3	4	4	22
28	4	3	4	3	3	4	21
29	4	4	4	3	3	4	22
30	4	4	3	4	4	4	23
31	4	3	4	3	3	4	21
32	4	4	4	4	3	4	23
33	4	4	4	3	3	4	22
34	4	4	3	4	4	4	23
35	4	4	4	4	4	4	24
36	3	3	3	3	3	3	18
37	3	3	3	3	3	3	18

38	3	3	3	3	3	3	18
39	3	4	3	3	4	3	20
40	3	4	2	3	4	3	19
41	3	3	3	3	3	3	18
42	3	3	3	3	3	3	18
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	3	3	3	3	3	18
46	4	3	3	4	3	4	21
47	4	4	3	4	4	4	23
48	4	4	4	4	4	4	24
49	3	4	3	3	4	3	20
50	3	4	3	3	4	3	20

#### D. Kinerja Karyawan

No	KINERJA KARYAWAN							TOTAL
	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	3	2	3	3	3	3	20
4	3	3	3	3	4	3	3	22
5	4	3	3	3	4	4	3	24
6	3	3	3	3	3	3	3	21
7	4	3	3	3	4	4	3	24
8	3	2	3	4	3	3	2	20
9	3	4	4	4	3	3	4	25
10	4	4	3	4	3	4	4	26
11	3	4	3	4	4	3	4	25
12	4	3	4	3	4	4	3	25
13	3	3	4	3	3	3	3	22
14	3	4	4	4	3	3	4	25
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	3	3	3	3	4	3	3	22
17	3	3	4	3	3	3	3	22
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	3	3	4	3	4	3	3	23
21	4	3	3	3	3	4	3	23
22	5	4	4	4	3	5	4	29
23	4	3	3	3	3	4	3	23

24	3	4	4	4	4	3	4	26
25	3	3	3	4	4	3	3	23
26	3	3	2	4	3	3	3	21
27	3	3	3	4	3	3	3	22
28	4	3	3	4	3	4	3	24
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	4	3	3	4	4	4	3	25
31	3	2	3	4	3	3	2	20
32	3	4	4	3	4	3	4	25
33	4	4	3	4	3	4	4	26
34	3	4	3	4	4	3	4	25
35	4	3	4	4	4	4	3	26
36	3	3	4	3	3	3	3	22
37	3	4	4	3	3	3	4	24
38	4	4	4	4	3	4	4	27
39	3	3	3	4	3	3	3	22
40	3	3	4	3	3	3	3	22
41	3	3	3	3	3	3	3	21
42	4	4	4	3	3	4	4	26
43	3	3	4	4	4	3	3	24
44	4	3	3	3	4	4	3	24
45	5	4	4	3	3	5	4	28
46	4	3	3	4	4	4	3	25
47	3	3	3	3	4	3	3	22
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	3	3	4	3	4	3	24
50	4	3	3	4	3	4	3	24

**LAMPIRAN IV**

**HASIL PENGUJIAN**  
**Output Olah Data SPSS 24**

**A. Analisis Deskriptif**

**Statistics**

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Penghasilan
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Laki-Laki"	21	42	42	42
	"Perempuan"	29	58	58	100,0
Total		50	100,0	100,0	

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/SEDERAJAT	0	0	0	0
	D1/D2/D3/SEDERAJAT	17	34	34	34
	S1	32	64	64	98
	S2	1	2	2	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3 Tahun	19	38	38	38
	4 - 6 Tahun	17	34	34	72
	>= 7 Tahun	14	28	28	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

## B. Uji Validitas

### 1. Kompetensi

		Correlations										Total_k
		ko1	ko2	ko3	ko4	ko5	ko6	ko7	ko8	ko9	ko10	o
ko1	Pearson	1	,299*	,589*	,161	,322*	,307*	,189	,181	,133	,257	,659**
	Correlation			*								
	Sig. (2-tailed)		,035	,000	,264	,022	,030	,188	,209	,357	,071	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ko2	Pearson	,299*	1	,273	,161	,161	,509*	,528*	,148	-,133	,038	,563**
	Correlation						*	*				
	Sig. (2-tailed)	,035		,055	,264	,264	,000	,000	,305	,357	,794	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ko3	Pearson	,589**	,273	1	,194	,272	,225	,245	,175	-,083	,226	,599**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,055		,176	,056	,116	,086	,225	,565	,115	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ko4	Pearson	,161	,161	,194	1	,200	,122	,107	,163	,038	-,059	,385**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,264	,264	,176		,164	,400	,460	,257	,796	,686	,006
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ko5	Pearson	,322*	,161	,272	,200	1	,041	,320*	,735*	,188	,059	,621**
	Correlation								*			
	Sig. (2-tailed)	,022	,264	,056	,164		,780	,023	,000	,192	,686	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ko6	Pearson	,307*	,509*	,225	,122	,041	1	,290*	,132	,242	,088	,559**
	Correlation		*									
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,116	,400	,780		,041	,360	,090	,544	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ko7	Pearson	,189	,528*	,245	,107	,320*	,290*	1	,320*	,135	,038	,612**
	Correlation		*									
	Sig. (2-tailed)	,188	,000	,086	,460	,023	,041		,024	,350	,796	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ko8	Pearson	,181	,148	,175	,163	,735*	,132	,320*	1	,276	-,203	,534**
	Correlation					*						
	Sig. (2-tailed)	,209	,305	,225	,257	,000	,360	,024		,052	,157	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

ko9	Pearson	,133	-,133	-,083	,038	,188	,242	,135	,276	1	-,029	,338*
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,357	,357	,565	,796	,192	,090	,350	,052		,844	,016
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ko10	Pearson	,257	,038	,226	-,059	,059	,088	,038	-,203	-,029	1	,331*
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,071	,794	,115	,686	,686	,544	,796	,157	,844		,019
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_ko	Pearson	,659**	,563*	,599*	,385*	,621*	,559*	,612*	,534*	,338*	,331*	1
	Correlation		*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,016	,019	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Reward

		Correlations									
		re1	re2	re3	re4	re5	re6	re7	re8	Total_re	
re1	Pearson	1	,061	,213	,000	,171	,024	,185	,117	,404**	
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		,672	,137	1,000	,234	,867	,199	,418	,004	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
re2	Pearson	,061	1	,162	,000	,195	,084	,875*	,154	,668**	
	Correlation							*			
	Sig. (2-tailed)	,672		,261	1,000	,174	,560	,000	,285	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
re3	Pearson	,213	,162	1	,194	,272	,225	,288*	-,014	,562**	
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,137	,261		,176	,056	,116	,043	,923	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
re4	Pearson	,000	,000	,194	1	,200	,122	,035	,040	,369**	
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,176		,164	,400	,811	,782	,008	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
re5	Pearson	,171	,195	,272	,200	1	,041	,174	,040	,498**	
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,234	,174	,056	,164		,780	,228	,782	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	



re6	Pearson Correlation	,024	,084	,225	,122	,041	1	,097	,216	,423**
	Sig. (2-tailed)	,867	,560	,116	,400	,780		,502	,131	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
re7	Pearson Correlation	,185	,875*	,288*	,035	,174	,097	1	,213	,741**
	Sig. (2-tailed)	,199	,000	,043	,811	,228	,502		,137	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
re8	Pearson Correlation	,117	,154	-,014	,040	,040	,216	,213	1	,420**
	Sig. (2-tailed)	,418	,285	,923	,782	,782	,131	,137		,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_re	Pearson Correlation	,404**	,668*	,562*	,369*	,498*	,423*	,741*	,420*	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,008	,000	,002	,000	,002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. Punishment

		Correlations						
		Pu1	Pu2	Pu3	Pu4	Pu5	Pu6	Total_pu
Pu1	Pearson Correlation	1	,299*	,589*	,307*	,189	,923*	,784**
	Sig. (2-tailed)		,035	,000	,030	,188	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Pu2	Pearson Correlation	,299*	1	,273	,509*	,528*	,287*	,695**
	Sig. (2-tailed)	,035		,055	,000	,000	,043	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Pu3	Pearson Correlation	,589**	,273	1	,225	,245	,610*	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,055		,116	,086	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Pu4	Pearson Correlation	,307*	,509*	,225	1	,290*	,237	,610**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,116		,041	,098	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50

Pu5	Pearson	,189	,528*	,245	,290*	1	,205	,607**
	Correlation		*					
	Sig. (2-tailed)	,188	,000	,086	,041		,153	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Pu6	Pearson	,923**	,287*	,610*	,237	,205	1	,775**
	Correlation			*				
	Sig. (2-tailed)	,000	,043	,000	,098	,153		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total_p u	Pearson	,784**	,695*	,704*	,610*	,607*	,775*	1
	Correlation		*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4. Kinerja Karyawan

		Correlations							
		Ki1	Ki2	Ki3	Ki4	Ki5	Ki6	Ki7	Total_ki
Ki1	Pearson	1	,266	,140	,175	,024	1,000**	,266	,704**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		,062	,331	,226	,868	,000	,062	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Ki2	Pearson	,266	1	,483*	,186	,053	,266	1,000**	,775**
	Correlation			*				**	
	Sig. (2-tailed)	,062		,000	,197	,716	,062	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Ki3	Pearson	,140	,483*	1	-,036	,074	,140	,483*	,552**
	Correlation		*					*	
	Sig. (2-tailed)	,331	,000		,806	,612	,331	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Ki4	Pearson	,175	,186	-,036	1	,041	,175	,186	,394**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,226	,197	,806		,780	,226	,197	,005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Ki5	Pearson	,024	,053	,074	,041	1	,024	,053	,280*
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,868	,716	,612	,780		,868	,716	,049
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

Ki6	Pearson	1,000	,266	,140	,175	,024	1	,266	,704**
	Correlation	**							
	Sig. (2-tailed)	,000	,062	,331	,226	,868		,062	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Ki7	Pearson	,266	1,000	,483*	,186	,053	,266	1	,775**
	Correlation		**	*					
	Sig. (2-tailed)	,062	,000	,000	,197	,716	,062		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_k i	Pearson	,704**	,775*	,552*	,394*	,280*	,704**	,775*	1
	Correlation		*	*	*			*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,049	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

## C. Uji Reliabilitas

### 1. Kompetensi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,685	10

### 2. Reward

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,611	8

### 3. Punishment

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,784	6

### 4. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

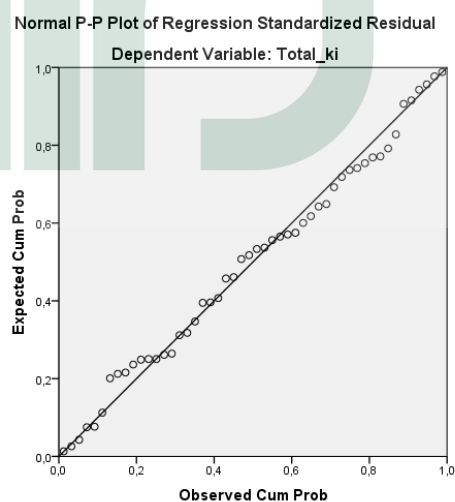
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,710	7

#### D. Uji Normalitas

Uji normalitas variabel kompetensi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

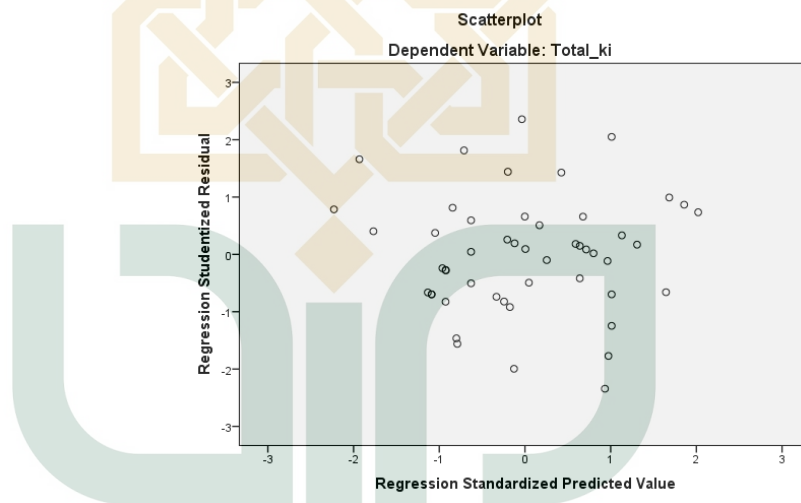
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81143282
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,062
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



### E. Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,911	3,662		1,614	,113		
	Total_ko	,660	,217	,780	3,040	,004	,203	4,927
	Total_re	,425	,181	,403	2,352	,023	,456	2,194
	Total_pu	-,782	,252	-,727	-3,103	,003	,244	4,101

a. Dependent Variable: Total\_ki



### F. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constant)	1,761	2,222		,793	,432
	Kompetensi	-,141	,132	-,341	-1,072	,289
	Reward	,159	,110	,307	1,446	,155
	Punishment	,007	,153	,013	,045	,965

a. Dependent Variable: RES2

### G. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 <sup>a</sup>	,385	,345	1,870
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Reward, Punishment				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

### H. Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,597	3	33,532	9,594	,000 <sup>b</sup>
	Residual	160,783	46	3,495		
	Total	261,380	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Punishment, reward, Kompetensi						

### I. Uji Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,911	3,662		1,614	,113
	Kompetensi	,660	,217	,780	3,040	,004
	Reward	,425	,181	,403	2,352	,023
	Punishment	-,782	,252	-,727	-3,103	,003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

## J. Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,911	3,662		1,614	,113
Kompetensi	,660	,217	,780	3,040	,004
<i>Reward</i>	,425	,181	,403	2,352	,023
<i>Punishment</i>	-,782	,252	-,727	-3,103	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## LAMPIRAN V

### DOKUMENTASI PENELITIAN



Proses Wawancara dengan salah satu karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang. Nama : Supriadi

Jabatan: *Back Office*



Pemberian kuesioner penelitian



## LAMPIRAN VI

### SURAT BUKTI PENELITIAN



Semarang, 27 Desember 2019

No : SMS/01/1930  
Lamp : -

Kepada :  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
Jl. Marsda Adisucipto  
Yogyakarta 55281

Perihal: Persetujuan Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surat Saudara Nomor B-2536/Un.02/DEB.1/PT.01.04/11/2019  
Sehubungan dengan surat Saudara tersebut di atas perihal pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswi tersebut di bawah ini.

NO	NAMA	PRODI	NIM
1	ENDAR TRISNA WIDYASTUTI	PERBANKAN SYARIAH	16820114

Dapat melaksanakan kegiatan Praktik Penelitian di PT. Bank BNI Syariah Semarang dan Cabang Pembantu lainnya dengan mentaati peraturan yang berlaku di PT. Bank BNI Syariah Semarang. Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank BNI Syariah  
Kantor Cabang Semarang

  
Barno Sudarwanto  
Operational Manager

PT. Bank BNI Syariah, Kantor Cabang Semarang Jl. Ahmad Yani No. 152 Semarang 50136  
Telp. (024) 8313247 Fax. (024) 8313217

Scanned by Japikaw

## LAMPIRAN VII

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP



#### PERSONAL DETAILS

Nama : Endar Trisna Widyastuti  
Tempat, tanggal lahir : Nganjuk, 28 April 1998  
Jenis kelamin : Perempuan  
Status : Menikah  
Agama : Islam  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Ds. Ngadipiro, Kec. Wilangan, Kab. Nganjuk  
No. HP : 082257143053  
Email : [endartrisnaw12@gmail.com](mailto:endartrisnaw12@gmail.com)

#### RIWAYAT PENDIDIKAN

1. 2003-2004 TK PERTIWI II
2. 2004-2010 SDN NGADIPIRO 2
3. 2010-2013 SMPN 1 NGANJUK
4. 2013-2016 SMAN 2 NGANJUK
5. 2016- sekarang UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta