

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)



SKRIPSI

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

**OLEH:
ANISA CHAURI
NIM: 17108020091**

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

2021

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)



SKRIPSI

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

OLEH:

ANISA CHAURI
NIM: 17108020091

DOSEN PEMBIMBING:

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M.Sc.
NIP. 19920616 000000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-480/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK BPD DIY SYARIAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANISA CHAURI
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020091
Telah diujikan pada : Rabu, 31 Maret 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 60ab65469c2e



Penguji I
Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M
SIGNED

Valid ID: 60ade4f0d3c25



Penguji II
Dian Nuriyah Sofissa, SHI, M.Si
SIGNED

Valid ID: 60b20e4b8553f



Yogyakarta, 31 Maret 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 60b456a97a09e



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Anisa Chauri
Kepada

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

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

Nama : Anisa Chauri
NIM : 17108020091
Judul Skripsi : “Pengaruh Budaya Organisasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)”

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 mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Maret 2021

Pembimbing

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc.
NIP. 19920616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anisa Chauri

NIM : 17108020091

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)”** 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 *body note* 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.

Yogyakarta, 12 Maret 2021
Penyusun



Anisa Chauri
NIM. 17108020091

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anisa Chauri
NIM : 17108020091
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 Budaya Organisasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)”

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, 12 Maret 2021

Yang menyatakan,



Anisa Chauri

NIM: 17108020091

HALAMAN MOTTO

Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka.

(Q.S Ath-Thalaq: 2-3)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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	Ĥa'	ĥ	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	Ža'	ž	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

مَاع مَّاع	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَّع	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

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.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	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>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّة	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	Ai
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>

لَيْن شَكَرْتُمْ	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>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاءِ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الْشَّمْسِ	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

Alhamdulillah rabbal'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. atas segala nikmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari 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 Budaya Organisasi, Reward dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)”***. 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, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag. M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta memotivasi saya selama proses penyusunan skripsi ini dari awal

hingga akhir.

6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan Bank BPD DIY Syariah KC Yogyakarta yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Orang tua tercinta Ayah Suwandi dan Ibu Yuli Kadarwati serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
10. Kembaranku tercinta Anisa Chaura yang banyak memberi semangat, doa, dukungan dan motivasi kepada penulis disaat senang maupun sedih.
11. Sahabat-Sahabat tercinta, Wisna Nandita, Novita Safitri, Fitri Nur Annisa, Nur Afiqah Suraya Niza, dan Khopipah, yang selalu menemani, memberi semangat dan motivasi disaat susah maupun senang serta berbagi cerita selama masa perkuliahan.
12. Dyah Maisaroh Ramelan dan Intan Hanifah yang selalu memberi semangat dan motivasi di saat susah maupun senang.
13. Teman-teman KKN 102 kelompok Koripan, terimakasih atas keakraban, suka cita dan canda tawanya serta memberikan semangat, doa dan dukungan bagi penulis.
14. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2017, khususnya PS C yang telah bersama-sama menempuh pendidikan.
15. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Amin yaa rabbal 'alamiin.*

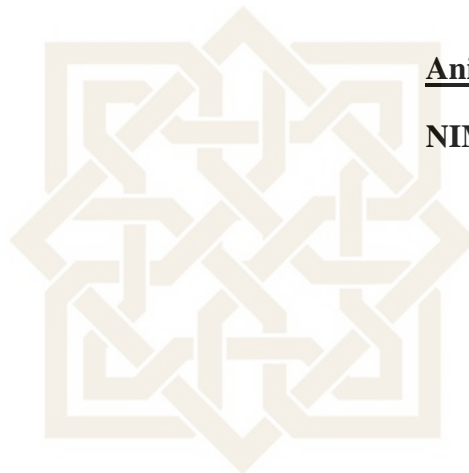
Yogyakarta, 12 Maret 2021

Hormat Saya,



Anisa Chauri

NIM.17108020091



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Produktivitas Kerja.....	11
2. Budaya Organisasi.....	18
3. Reward.....	25
4. Punishment	31
B. Telaah Pustaka	35
C. Pengembangan Hipotesis	41
D. Kerangka Pemikiran.....	43

BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel	44
C. Sumber Data.....	45
D. Metode Pengumpulan Data	45
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	46
F. Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
B. Hasil dan Analisis	53
1. Karakteristik Responden	53
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	55
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	61
4. Hasil Uji Hipotesis	64
5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Keterbatasan.....	81
C. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	lxxxix

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Total Aset Unit Usaha Syariah (UUS) Tahun 2016-2019 (dalam miliar rupiah)	3
Tabel 1.2 Jumlah Aset dan Laba Bank BPD DIY Syariah (dalam Jutaan Rupiah) 3	
Tabel 1.3 Perbandingan Realisasi dan Target Tahun 2018 Bank BPD DIY	4
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	35
Tabel 3.1 Skala Likert	46
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	53
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.9 Hasil Uji t	67
Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Hipotesis	69
Tabel 4.11 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Budaya Organisasi.....	70
Tabel 4.12 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Reward	74
Tabel 4.13 Pembiayaan Bank BPD DIY Syariah.....	77
Tabel 4.14 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Punishment.....	78

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	43
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan Ayat Al-Qur'an	lxxxix
Lampiran 2 Kuesioner.....	xc
Lampiran 3 Data Jawaban Responden	lxxxix
Lampiran 4 Profil Responden	xciv
Lampiran 5 Data Tanggapan Responden	xcvi
Lampiran 6 Hasil Olah Data SPSS 20.....	c
Lampiran 7 Surat Telah Melakukan Penelitian.....	cvii
Lampiran 8 Dokumentasi	cviii
Lampiran 9 Curriculum Vitae	cix



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah di Yogyakarta. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 20. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap Bank BPD DIY Syariah Yogyakarta dengan teknik pengambilan sampling menggunakan metode sampel jenuh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan *punishment* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Reward*, *Punishment*, Produktivitas Kerja Karyawan.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, reward and punishment on work productivity of employees of Bank BPD DIY Syariah in Yogyakarta. The analytical method used is multiple regression analysis using SPSS 20 software. The population in this study are permanent employees of Bank BPD DIY Syariah Yogyakarta with the sampling technique using saturated sample method. The test results show that the variables of organizational culture and reward have a significant positive effect on employee work productivity, while punishment has no effect on employee work productivity of Bank BPD DIY Syariah.

Keywords: Organizational Culture, Reward, Punishment, Employee Work Productivity.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah adalah bank yang melaksanakan aktivitas usaha bersumber pada prinsip syariah, dan tidak mengandung maysir, riba, serta obyek haram (*Otoritas Jasa Keuangan (OJK)*, 2019). Pada saat ini perbankan syariah semakin berkembang tercatat hingga tahun 2019 terdapat 14 Bank Umum Syariah (BUS) dan 20 Unit Usaha Syariah (UUS) di Indonesia (*Statistik Perbankan Syariah (SPS)*, 2019). Semakin berkembangnya bank syariah tersebut didukung dengan penduduk Indonesia yang mayoritas beragama Islam (Syafii & Harahap, 2020). Berkembangnya perbankan syariah di Indonesia juga tidak terlepas dari sumber daya manusianya, sumber daya manusia ialah unsur terpenting dalam suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi tidak bisa mewujudkan tujuan organisasi (Halimah, 2016). Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari produktivitasnya (Primadhania, 2012).

Menurut Sutrisno (2016) dalam (Sisca, 2020, p. 59) produktivitas kerja adalah sikap mental maupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu. Meningkatkan produktivitas kerja

karyawan merupakan sesuatu yang tidak mudah karena berbagai macam karakter, kebiasaan, dan sifat karyawan saat bekerja (Junizar, 2019).

Produktivitas tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2017 tumbuh sebesar 2,89%, lebih cepat jika dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 1,85% yang menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja di Indonesia semakin membaik, peningkatan produktivitas pada tahun 2017 juga ditandai dengan produktivitas jam kerja nasional sebesar Rp 39.355,00 per jam per tenaga kerja, meningkat dari Rp 38.177,00 per jam per tenaga kerja pada tahun 2016 yang mengindikasikan efisiensi penggunaan jam kerja oleh tenaga kerja yang semakin membaik. Kemudian berdasarkan laporan *World Economic Forum* (WEF) pada tahun 2018 Indonesia mengalami peningkatan produktivitas tenaga kerja, dimana index daya saing global Indonesia pada tahun 2018 naik ke peringkat 45 dari peringkat 47 (Fanani, 2018). Produktivitas karyawan yang baik merupakan hal penting bagi keberlangsungan perusahaan seperti perbankan syariah, yaitu salah satunya Unit Usaha Syariah.

Unit Usaha Syariah atau UUS yaitu unit kerja di kantor pusat bank umum konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang syariah dan atau unit syariah (Alimusa, 2020). Dalam Statistik Perbankan Syariah (SPS) menginformasikan bahwa produktivitas kerja mengalami peningkatan ditandai dengan peningkatan aset Unit Usaha Syariah 4 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1

Total Aset Unit Usaha Syariah (UUS) Tahun 2016-2019 (dalam miliar rupiah)

Tahun	2016	2017	2018	2019
Total Aset	102.320	136.154	160.636	174.200

Sumber: Statistik Perbankan Syariah (SPS) 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa total aset di Unit Usaha Syariah mengalami kenaikan dari tahun 2016 hingga tahun 2019 dimana pada tahun 2016 total aset sebesar Rp102,3 triliun dan untuk tahun 2019 sebesar Rp174,2 triliun.

Salah satu Unit Usaha Syariah yang ada di Yogyakarta yaitu Bank BPD DIY Syariah. Bank BPD DIY Syariah bertempat di Jl. Magelang KM 5, Sinduadi, Mlati, Sleman, Kota Yogyakarta (“Bpddiy.Co.Id,” n.d.). Dalam laporan tahunan Bank BPD DIY menginformasikan jumlah aset dan laba Bank BPD DIY Syariah 4 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.2

Jumlah Aset dan Laba Bank BPD DIY Syariah (dalam Jutaan Rupiah)

Tahun	2016	2017	2018	2019
Jumlah Aset	568.246	739.037	878.230	956.668

Laba	18.647	23.984	32.051	37.224
------	--------	--------	--------	--------

Sumber: (Laporan Tahunan Bank BPD DIY 2019, n.d.)

Dari tabel di atas Bank BPD DIY Syariah mengalami pertumbuhan aset yang cukup signifikan, dimana pada tahun 2016 jumlah aset sebesar Rp568,2 miliar lalu pada tahun 2017 jumlah aset sebesar Rp739 miliar, dan pada tahun 2019 jumlah aset sebesar Rp 956,6 miliar. Peningkatan ini juga terjadi pada indikator laba, laba Bank BPD DIY Syariah pada tahun 2016 sebesar Rp18,6 miliar dan pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar Rp37,2 miliar. Selain itu, Bank BPD DIY Syariah mampu mencapai target kinerja keuangan pada tahun 2018, hal ini terlihat dari tabel dibawah:

Tabel 1.3

Perbandingan Realisasi dan Target Tahun 2018 Bank BPD DIY (dalam miliar rupiah)

Uraian	Realisasi	Target	Pencapaian (%)
	Tahun 2018	Tahun 2018	
Total Aset	11.993.576	11.520.000	104,11%
Dana Pihak Ketiga	8.863.311	8.764.100	101,13%
Penyaluran Kredit	6.583.562	6.800.000	96,82%
Pembiayaan Syariah	683.204	585.000	116,79%
Modal disetor	1.200.667	1.200.667	100,00%
Pendapatan Bunga dan Syariah	986.055	1.014.027	97,24%

Beban Bunga dan Syariah	(225.841)	-230.298	98,06%
Laba Bersih	223.072	220.000	101,40%

Sumber: (*Laporan Tahunan Bank BPD DIY 2018*, n.d.)

Sampai akhir tahun 2018, Bank BPD DIY telah berhasil mencapai target melebihi 90% untuk seluruh target keuangan di tahun 2018. Pencapaian yang tinggi terutama dapat dilihat dari nilai pembiayaan syariah yang mencapai 116,79% dari target tahun 2018 dan Total Aset yang tercatat mencapai 104,11% dari target yang ditetapkan. Selain itu, penghimpunan Dana Pihak Ketiga, Modal Disetor dan Laba Bersih juga masing-masing telah melebihi target yang telah ditetapkan pada tahun 2018.

Dengan adanya kenaikan aset dan laba dari tahun 2016 sampai tahun 2019 yang ditunjukkan pada tabel 1.2 serta tercapainya target kinerja keuangan yang ditunjukkan pada tabel 1.3 menggambarkan Bank BPD DIY Syariah memiliki produktivitas kerja yang baik, hal ini tentunya tidak terlepas dari produktivitas karyawan yang ada di Bank BPD DIY Syariah tersebut. Fenomena ini yang mendasari peneliti tertarik meneliti mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan di Bank BPD DIY Syariah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Sisca (2020) yaitu dengan adanya budaya organisasi. Hal ini terbukti dari penelitian (Laili & Anwar, 2018)

menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.00. Namun berbeda dari penelitian (Nurhayati, 2019) yang menyatakan hasil bahwa budaya organisasi secara individual tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Budaya memungkinkan anggota dalam organisasi melihat keselarasan tujuan, potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan dan sebagai nilai-nilai bersama membuat individu dalam organisasi tersebut merasa baik tentang organisasi. Budaya serta nilai perusahaan, manajerial serta keadaan organisasi yang baik bisa memberikan imbas pencapaian yang baik pula (Junizar, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu *reward* dan *punishment*. *Reward* adalah bentuk hadiah yang diberikan kepada karyawan yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang dapat bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan dalam wujud finansial ataupun nonfinansial agar dapat meningkatkan motivasi, semangat dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi (Busro, 2018, p. 315). Dari penelitian (Yavarzadeh, Rabi, & Abadi, 2015) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Namun berbeda dari penelitian (Nur Pawastri, 2018) yang menunjukkan hasil bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan *punishment* ialah hukuman atau sanksi yang diberikan karena karyawan melanggar peraturan atau tidak mencapai target. *Punishment* sebaiknya

penerapannya tidak terlalu ringan ataupun terlalu berat dikarenakan pada dasarnya *punishment* bertujuan untuk menjadi motivasi agar karyawan disiplin. Dari penelitian (Nurlina & Ramli, 2020) mengemukakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian (Pertiwi, 2017) mengemukakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan dari penerapan sistem *reward* dan *punishment* adalah untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan latar belakang serta perbedaan hasil penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)?
3. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah).
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah).
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah).

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan rujukan terhadap ilmu yang terkait dengan budaya organisasi, *reward*, *punishment* serta produktivitas kerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat menjadi literatur untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Bank BPD DIY Syariah, diharapkan penelitian ini bisa digunakan untuk menambah informasi dan bahan masukan bagi perusahaan.
- b. Bagi penulis, penelitian ini yakni sebuah wadah peneliti untuk menerapkan sebagian teori yang didapatkan dalam perkuliahan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan bagi

peneliti mengenai budaya organisasi, *reward* dan *punishment* yang diterapkan di bank terkait.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama berisi mengenai latar belakang permasalahan dalam penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab kedua terdiri dari landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu yang berisi beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, hipotesis yang merupakan dugaan sementara mengenai penelitian yang telah diteliti penulis, serta kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ketiga terdiri dari metodologi penelitian berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab keempat menjelaskan mengenai analisis kualitas data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab lima diuraikan tentang kesimpulan hasil penelitian, saran

serta rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.
3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.

B. Keterbatasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yakni:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel budaya organisasi, *reward* dan *punishment*. Peneliti tidak meneliti secara keseluruhan mengenai aspek yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Kuesioner dalam penelitian ini tidak dibagikan secara langsung oleh peneliti, akan tetapi disebarakan melalui salah satu karyawan di Bank BPD DIY Syariah.

C. Saran

1. Bagi Bank BPD DIY Syariah

Bagi perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan penerapan *reward* dan *punishment* agar karyawan dapat lebih produktif, terutama meningkatkan pemberian *reward* yang dapat memotivasi karyawan dan juga dalam penelitian ini *reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti berikutnya diharapkan mencari ruang lingkup populasi yang berbeda serta bisa menyesuaikan isu terbaru, sanggup mengembangkan variabel yang digunakan agar menjadi lebih luas, dengan demikian hasil penelitian yang dihasilkan mengalami pembaruan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimusa, L. O. (2020). *Manajemen Perbankan Syariah (Suatu Kajian Ideologis dan Teoritis)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Ancok, D. (2012). *Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Aribowo, S. (2016). Sistem Reward Dan Punishment Bagi Karyawan Di Cv . Abadi Jaya Kudus Dalam Perspektif Manajemen Syari ' Ah. *Skripsi*.
bpddiy.co.id. (n.d.).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Enggana, J., Lie, D., & Julyanthry, J. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.BANK Mestika Dharma, TBK. Cabang Pemantang Siantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(1), 11–20.
- Fanani, A. K. (2018). Kemnaker: Indonesia mengalami peningkatan produktivitas. Retrieved from m.antaraneews.com website:
<https://www.google.co.id/amp/s/m.antaraneews.com/amp/berita/779878/kemnaker-indonesia-mengalami-peningkatan-produktivitas>
- Faradis, J. (2017). *Modul Praktikum Statistika*. Yogyakarta: FEBI UIN Sunan Kalijaga.

- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1).
- Halimah, C. N. (2016). Problematika SDM Perbankan Syariah. Retrieved September 19, 2020, from <https://www.google.com/amp/s/aceh.tribunnews.com/amp/2016/05/18/problmatika-sdm-perbankan-syariah>
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode)*. Jakarta: Hidayatul Quran.
- Herviani, V. (2016). TINJAUAN ATAS PROSES PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN PADA YOUNG ENTREPRENEUR ACADEMY INDONESIA BANDUNG. *Skripsi*.
- IBI. (2018). *Mengelola Bank Syariah (Modul Sertifikasi Tingkat II)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ikhsan, A. (2016). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON DOSEN PADA UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Junizar, R. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH

MANDIRI (BSM) KCP DARUSSALAM BANDA ACEH. *Skripsi*.

Kelepile, K. (2015). Impact of Organizational Culture on Productivity and Quality Management: a Case Study in Diamond Operations Unit, DTC Botswana. *International Journal of Research in Business Studies and Management International Journal of Research In*, 2(9), 11. Retrieved from <http://www.ijrbsm.org/pdf/v2-i9/4.pdf>

Laili, W., & Anwar, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 36–44.

Laporan Tahunan Bank BPD DIY 2018. (n.d.).

Laporan Tahunan Bank BPD DIY 2019. (n.d.).

Mahdiyeh, M., Nakhaei, H., & Kebriaei, A. (2016). Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran. *International Journal of Humanities and Cultural Studies Issn*, 3(3), 2356–5926.

Marlina, L. (2017). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINAR LENTERA KENCANA. *Skripsi*.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo.

Mona, M., Kekenusa, J., & Prang, J. (2015). Penggunaan Regresi Linear Berganda untuk Menganalisis Pendapatan Petani Kelapa. Studi Kasus: Petani Kelapa Di Desa Beo, Kecamatan Beo Kabupaten Talaud. *D’CARTESIAN*, 4(2), 196. <https://doi.org/10.35799/dc.4.2.2015.9211>

Nugroho, U. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF PENDIDIKAN JASMANI*. Jawa Tengah: CV. Sarnu Untung.

- Nur Pawastri, I. dan E. K. (2018). Pengaruh Pelatihan, Reward dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, 7(1).
- Nurhayati, A. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada BPRS Bangun Drajat Warga). *Skripsi*.
- Nurlina, & Ramli, A. (2020). The Effect Of Punishment On Employee Productivity In Pt. Asuransi Bintang TBK Makassar Branch. *Archives of Business Research*, 8(4), 95–104. <https://doi.org/10.14738/abr.84.8098>
- Olynick, J. P. (2016). *Organizational culture and its relationship with employee stress, productivity, and enjoyment of work*. 1–57.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2019). Retrieved from <https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Pages/Daftar-Alamat-Kantor-Pusat-BPRS.aspx>
- Payadnya, & Andre, I. P. A. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen beserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Pertiwi, N. R. (2017). PENGARUH PROGRAM PUNISHMENT DAN REWARD DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada BPJS Ketenagakerjaan Bandar Lampung). *Skripsi*.
- Prayitno, H. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BSM (bank Syariah Mandiri) Cabang Cirebon. *Skripsi*.
- Primadhania, V. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Indonesia

- Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Otsuka Indonesia. *Skripsi*.
- Rosyid, M. Z., & Abdullah, A. R. (2018). *Reward dan Punishment Dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Sedamaryanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sisca. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Statistik Perbankan Syariah (SPS)*. (2019). Retrieved from <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-data-statistik/statistik-perbankan-syariah>
- Sudaryono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: KENCANA.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syafii, I., & Harahap, I. (2020). Peluang Perbankan Syariah di Indonesia. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 7(3).
- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tzaza Dini Noviyani, A. G. (2019). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 1(1), 40–48.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*.

Jakarta: Salemba Empat.

Yavarzadeh, M. R., Rabi, A., & Abadi, A. F. S. (2015). the Impact of Reward System on Human Resource Productivity in Chain Stores. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, III(11), 528–545.



LAMPIRAN 1**Terjemahan Ayat Al-Qur'an**

No.	Halaman	Nama Surat&Ayat	Terjemahan
1	18	Q.S Al-Hujurat:13	<i>“Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.”</i>
2	24	Q.S An-Nisa: 134	<i>“Barangsiapa menghendaki pahala di dunia maka ketahuilah bahwa di sisi Allah ada pahala dunia dan akhirat. Dan Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”</i>
3	30	Q.S Al-Anfal: 13	<i>“(Ketentuan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya; dan barangsiapa menentang Allah dan Rasul-Nya, sungguh, Allah sangat keras siksa-Nya.”</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KUESIONER

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK BPD DIY
SYARIAH)**

Kepada Yth:
Karyawan BPD DIY Syariah
Di Yogyakarta
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)**" pada Program Studi Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka saya:

Nama : Anisa Chauri

NIM : 17108020091

Memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. karyawan Bank BPD DIY Syariah untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Mengingat pentingnya data ini, saya mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. hanya digunakan untuk keperluan 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

Hormat saya,



Anisa Chauri

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah semua pertanyaan dengan baik.
2. Berilah tanda checklist (√) untuk menjawab semua pertanyaan.
3. Dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang salah.

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : <20 tahun 31-40 tahun
 21-30 tahun 41-50 tahun

Pendidikan Terakhir : S3 S2
 S1 SLTA

Masa kerja : <1 tahun 6-10 tahun
 1-5 tahun >10 tahun

Jabatan :

Silahkan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda checklist (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

I PERNYATAAN BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam bekerja saya dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil resiko kerja					
2	Setiap kali melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail					
3	Sejauh ini saya merasa bahwa manajemen diperusahaan lebih mengutamakan pada hasil					
4	Sejauh ini saya merasa bahwa keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut mempertimbangkan dampak dari hasil kepada karyawannya					
5	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan					
6	Saya orang yang bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai					
7	Pekerjaan yang ada selalu menekankan pada kestabilan daripada pertumbuhan					
8	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama					
9	Saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik					
10	Pimpinan memberi dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal					

Sumber: Juwita (2016)

II PERNYATAAN REWARD

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya					
2	Tunjangan yang diberikan menambah semangat kerja					
3	Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan kerja dan hari raya					
4	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam peningkatan kemampuan					
5	Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapatkan promosi atau kenaikan gaji					
6	Saya diberi kebebasan untuk mengembangkan keterampilan saya					
7	Dalam satu tahun, perusahaan memberikan waktu beberapa hari kepada karyawan untuk cuti					

8	Asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dapat saya gunakan dengan mudah					
9	Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
10	Atas produktivitas saya, saya berharap mendapat Bonus					

Sumber: Nurmiyati (2011)

III PERNYATAAN PUNISHMENT

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya tahu dan mengerti tentang peraturan dan tata tertib di perusahaan					
2	Saya tahu dan mengerti tentang hal-hal apa saja yang dilarang di perusahaan					
3	Mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin saya dalam bekerja					
4	Saya selalu diberi tahu jika melakukan kesalahan dalam bekerja					
5	Saya mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam perusahaan					
6	Karyawan mendapat teguran dari atasan bila datang Terlambat					
7	Karyawan merasa malu terhadap karyawan lain bila mendapat teguran dari atasan					
8	Karyawan mendapat skorsing bila melakukan Kesalahan					
9	Karyawan berusaha memperbaiki kualitas kerja setelah mendapat surat peringatan					
10	Hukuman yang diberikan berlandaskan pada aturan Perusahaan					

Sumber: Marlina (2017)

IV PERNYATAAN PRODUKTIVITAS KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya melaksanakan peranan sesuai dengan posisi jabatan di perusahaan					
2	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan					
3	Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan hari ini dibandingkan hari kemarin					

4	Saya selalu ingin melakukan perbaikan-perbaikan cara kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan hari ini dibandingkan hari kemarin					
5	Saya selalu ingin mendapatkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan hari sebelumnya					
6	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan					
8	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri					
9	Saya berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu					
10	Saya didorong untuk bertindak produktif dan efisiensi					

Sumber: Primadhania (2012)

LAMPIRAN 3

DATA JAWABAN RESPONDEN

A. Budaya Organisasi

NO	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10
1	4	4	4	5	5	3	1	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

B. Reward

N O	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4

31	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

C. Punishment

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
31	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
35	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

D. Produktivitas Kerja Karyawan

NO	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10
1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5

21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

PROFIL RESPONDEN

A. Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	17	42.5	42.5	42.5
	Perempuan	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B. Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	22	55.0	55.0	55.0
	31-40	12	30.0	30.0	85.0
	41-50	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C. Pendidikan Terakhir

		Pendidikan_Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	10.0	10.0	10.0
	S1	36	90.0	90.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

D. Masa Kerja

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	20	50.0	50.0	50.0
6-10 Tahun	18	45.0	45.0	95.0
>10 Tahun	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 5

DATA TANGGAPAN RESPONDEN

I PERNYATAAN BUDAYA ORGANISASI

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Dalam bekerja saya dituntut untuk berpikir inovaif dan berani dalam mengambil resiko kerja	16	40%	24	60%	0	0%	0	0%	0	0%
Setiap kali melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail	16	40%	23	57,5%	1	2,5%	0	0%	0	0%
Sejauh ini saya merasa bahwa manajemen diperusahaan lebih mengutamakan pada hasil	16	40%	24	60%	0	0%	0	0%	0	0%
Sejauh ini saya merasa bahwa keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut mempertimbangkan dampak dari hasil kepada karyawannya	16	40%	24	60%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan	14	35%	24	60%	2	5%	0	0%	0	0%
Saya orang yang bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai	14	35%	23	57,5%	3	7,5%	0	0%	0	0%
Pekerjaan yang ada selalu menekankan pada kestabilan daripada pertumbuhan	12	30%	27	67,5%	0	0%	0	0%	1	2,5%
Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	11	27,5%	27	67,5%	2	5%	0	0%	0	0%
Saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik	11	27,5%	28	70%	1	2,5%	0	0%	0	0%

Pimpinan memberi dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal	12	30%	27	67,5	1	2,5%	0	0%	0	0%
---	----	-----	----	------	---	------	---	----	---	----

II PERNYATAAN REWARD

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya	16	40%	23	57,5 %	1	2,5 %	0	0%	0	0 %
Tunjangan yang diberikan menambah semangat kerja	16	40%	23	57,5 %	1	2,5 %	0	0%	0	0 %
Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan kerja dan hari raya	15	37,5 %	24	60%	1	2,5 %	0	0%	0	0 %
Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dalam peningkatan kemampuan	14	35%	24	60%	1	2,5 %	1	2,5 %	0	0 %
Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapatkan promosi atau kenaikan gaji	13	32,5 %	25	62,5 %	2	5%	0	0%	0	0 %
Saya diberi kebebasan untuk mengembangkan keterampilan saya	9	22,5 %	31	77,5 %	0	0%	0	0%	0	0 %
Dalam satu tahun, perusahaan memberikan waktu beberapa hari kepada karyawan untuk cuti	8	20%	31	77,5 %	1	2,5 %	0	0%	0	0 %
Asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dapat saya gunakan dengan mudah	7	17,5 %	31	77,5 %	2	5%	0	0%	0	0 %
Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	7	17,5 %	31	77,5 %	2	5%	0	0%	0	0 %
Atas produktivitas saya, saya berharap mendapat Bonus	7	17,5 %	31	77,5 %	2	5%	0	0%	0	0 %

III PERNYATAAN PUNISHMENT

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Saya tahu dan mengerti tentang peraturan dan tata tertib di perusahaan	13	32,5%	26	65%	1	2,5%	0	0%	0	0%
Saya tahu dan mengerti tentang hal-hal apa saja yang dilarang di perusahaan	13	32,5%	26	65%	1	2,5%	0	0%	0	0%
Mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin saya dalam bekerja	15	37,5%	24	60%	1	2,5%	0	0%	0	0%
Saya selalu diberi tahu jika melakukan kesalahan dalam bekerja	14	35%	25	62,5%	1	2,5%	0	0%	0	0%
Saya mengetahui dengan jelas apa saja hukuman yang ada dalam perusahaan	13	32,5%	26	65%	1	2,5%	0	0%	0	0%
Karyawan mendapat teguran dari atasan bila datang terlambat	12	30%	26	65%	2	5%	0	0%	0	0%
Karyawan merasa malu terhadap karyawan lain bila mendapat teguran dari atasan	13	32,5%	26	65%	1	2,5%	0	0%	0	0%
Karyawan mendapat skorsing bila melakukan kesalahan	14	35%	23	57,5%	3	7,5%	0	0%	0	0%
Karyawan berusaha memperbaiki kualitas kerja setelah mendapat surat peringatan	13	32,5%	24	60%	3	7,5%	0	0%	0	0%
Hukuman yang diberikan berlandaskan pada aturan perusahaan	13	32,5%	25	62,5%	2	5%	0	0%	0	0%

IV PERNYATAAN PRODUKTIVITAS KERJA

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Saya melaksanakan peranan sesuai dengan posisi jabatan di perusahaan	16	40%	23	57,5%	1	2,5%	0	0%	0	0%

Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan	15	37,5%	23	57,5%	2	5%	0	0%	0	0%
Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan hari ini dibandingkan hari kemarin	13	32,5%	26	65%	1	2,5%	0	0%	0	0%
Saya selalu ingin melakukan perbaikan-perbaikan cara kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan hari ini dibandingkan hari kemarin	12	30%	28	70%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya selalu ingin mendapatkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan hari sebelumnya	9	22,5%	31	77,5%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	8	20%	32	80%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan	9	22,5%	31	77,5%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri	9	22,5%	31	77,5%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu	11	27,5%	29	72,5%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya didorong untuk bertindak produktif dan efisiensi	10	25%	30	75%	0	0%	0	0%	0	0%

LAMPIRAN 6

HASIL OLAH DATA SPSS 20

A. Uji Validitas

1. Budaya Organisasi

Correlations

		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B010	TOTAL_BO
B01	Pearson Correlation	1	.957**	1.000**	.896**	.660**	.656**	.474**	.331	.314	.368	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.037	.048	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
B02	Pearson Correlation	.957**	1	.957**	.861**	.716**	.704**	.451**	.324	.313	.364	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.041	.050	.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
B03	Pearson Correlation	1.000**	.957**	1	.896**	.660**	.656**	.474**	.331	.314	.368	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.037	.048	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
B04	Pearson Correlation	.896**	.861**	.896**	1	.752**	.483**	.178	.429**	.419**	.368	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.002	.272	.006	.007	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
B05	Pearson Correlation	.660**	.716**	.660**	.752**	1	.737**	.280	.626**	.553**	.513**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.080	.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
B06	Pearson Correlation	.656**	.704**	.656**	.483**	.737**	1	.769**	.527**	.456**	.506**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.003	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
B07	Pearson Correlation	.474**	.451**	.474**	.178	.280	.769**	1	.275	.279	.329	.612**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.002	.272	.080	.000		.085	.081	.038	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
B08	Pearson Correlation	.331	.324	.331	.429**	.626**	.527**	.275	1	.955**	.910**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.037	.041	.037	.006	.000	.000	.085		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
B09	Pearson Correlation	.314	.313	.314	.419**	.553**	.456**	.279	.955**	1	.950**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.048	.050	.048	.007	.000	.003	.081	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
B010	Pearson Correlation	.368	.364	.368	.368	.513**	.506**	.329	.910**	.950**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.020	.021	.020	.020	.001	.001	.038	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_BO	Pearson Correlation	.850**	.850**	.850**	.788**	.829**	.854**	.612**	.724**	.703**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

2. Reward

Correlations

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	TOTAL_R
R1	Pearson Correlation	1	.957**	.807**	.760**	.519**	.465**	.320**	.320**	.320**	.320**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.002	.044	.044	.044	.044	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R2	Pearson Correlation	1.000**	1	.957**	.807**	.760**	.519**	.465**	.320**	.320**	.320**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.002	.044	.044	.044	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R3	Pearson Correlation	.957**	.957**	1	.837**	.707**	.438**	.490**	.337**	.233**	.233**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.005	.001	.033	.147	.147	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R4	Pearson Correlation	.807**	.807**	.837**	1	.793**	.429**	.635**	.313**	.227**	.227**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.006	.000	.049	.159	.159	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R5	Pearson Correlation	.760**	.760**	.707**	.793**	1	.605**	.630**	.262**	.362**	.362**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.102	.022	.022	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R6	Pearson Correlation	.519**	.519**	.438**	.429**	.605**	1	.872**	.507**	.507**	.507**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.005	.006	.000		.000	.001	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R7	Pearson Correlation	.465**	.465**	.490**	.635**	.630**	.872**	1	.511**	.387**	.387**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.001	.000	.000	.000		.001	.014	.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R8	Pearson Correlation	.320**	.320**	.337**	.313**	.262**	.507**	.511**	1	.881**	.881**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.044	.044	.033	.049	.102	.001	.001		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R9	Pearson Correlation	.320**	.320**	.233**	.227**	.362**	.507**	.387**	.881**	1	1.000**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.044	.044	.147	.159	.022	.001	.014	.000			.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
R10	Pearson Correlation	.320**	.320**	.233**	.227**	.362**	.507**	.387**	.881**	1.000**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.044	.044	.147	.159	.022	.001	.014	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_R	Pearson Correlation	.867**	.867**	.834**	.821**	.830**	.745**	.747**	.661**	.647**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

3. Punishment

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL_P
P1	Pearson Correlation	1	1.000**	.912**	.860**	.904**	.732**	.519**	.473**	.506**	.511**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	1.000**	1	.912**	.860**	.904**	.732**	.519**	.473**	.506**	.511**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.002	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.912**	.912**	1	.956**	.912**	.752**	.540**	.494**	.449**	.447**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.004	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.860**	.860**	.956**	1	.954**	.786**	.576**	.524**	.477**	.478**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.002	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.904**	.904**	.912**	.954**	1	.823**	.519**	.473**	.506**	.511**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.002	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.732**	.732**	.752**	.786**	.823**	1	.640**	.572**	.602**	.618**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.519**	.519**	.540**	.576**	.519**	.640**	1	.888**	.844**	.869**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.473**	.473**	.494**	.524**	.473**	.572**	.888**	1	.965**	.926**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.001	.001	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.506**	.506**	.449**	.477**	.506**	.602**	.844**	.965**	1	.963**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004	.002	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.511**	.511**	.447**	.478**	.511**	.618**	.869**	.926**	.963**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004	.002	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_P	Pearson Correlation	.867**	.867**	.862**	.874**	.878**	.854**	.824**	.813**	.817**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	TOTAL_PK
PK1	Pearson Correlation	1	.923**	.781**	.767**	.519**	.469**	.295	.182	.302	.244	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.002	.065	.260	.058	.130	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PK2	Pearson Correlation	.923**	1	.789**	.685**	.432**	.487**	.220	.220	.240	.281	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.001	.173	.173	.135	.079	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PK3	Pearson Correlation	.781**	.789**	1	.899**	.505**	.441**	.387**	.270	.296	.226	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.004	.014	.092	.063	.160	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PK4	Pearson Correlation	.767**	.685**	.899**	1	.562**	.491**	.431**	.300	.330	.252	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.005	.060	.038	.117	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PK5	Pearson Correlation	.519**	.432**	.505**	.562**	1	.928**	.713**	.570**	.741**	.657**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PK6	Pearson Correlation	.469**	.487**	.441**	.491**	.928**	1	.629**	.629**	.672**	.722**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.004	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PK7	Pearson Correlation	.295	.220	.387**	.431**	.713**	.629**	1	.857**	.875**	.795**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.065	.173	.014	.005	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PK8	Pearson Correlation	.182	.220	.270	.300	.570**	.629**	.857**	1	.875**	.933**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.260	.173	.092	.060	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PK9	Pearson Correlation	.302	.240	.296	.330	.741**	.672**	.875**	.875**	1	.937**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.058	.135	.063	.038	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PK10	Pearson Correlation	.244	.281	.226	.252	.657**	.722**	.795**	.933**	.937**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.130	.079	.160	.117	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_PK	Pearson Correlation	.750**	.726**	.758**	.767**	.843**	.822**	.775**	.724**	.782**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

B. Uji Reliabilitas

1. Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

2. Reward

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

3. Punishment

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	10

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	10

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.27207559
Most Extreme Differences	Absolute	.198
	Positive	.156
	Negative	-.198
Kolmogorov-Smirnov Z		1.255
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.510	2.575		1.363	.181		
	TOTAL_BO	.197	.070	.231	2.814	.008	.520	1.922
	TOTAL_R	.718	.073	.788	9.863	.000	.552	1.813
	TOTAL_P	.005	.073	.007	.073	.942	.400	2.498

a. Dependent Variable: TOTAL_PK

3. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

Spearman's rho	TOTAL_BO	TOTAL_R	TOTAL_P	Unstandardized Residual	
	Correlation Coefficient	1.000	.476**	.676**	
	Sig. (2-tailed)	.	.002	.000	
	N	40	40	40	
	TOTAL_R	Correlation Coefficient	.476**	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.002	.	.000	
	N	40	40	40	
	TOTAL_P	Correlation Coefficient	.676**	.574**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	
	N	40	40	40	
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.161	.205	.278
	Sig. (2-tailed)	.320	.203	.082	
	N	40	40	40	

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

D. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.510	2.575		1.363	.181
TOTAL_BO	.197	.070	.231	2.814	.008
TOTAL_R	.718	.073	.788	9.863	.000
TOTAL_P	.005	.073	.007	.073	.942

a. Dependent Variable: TOTAL_PK

E. Uji Hipotesis

1. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.510	2.575		1.363	.181
TOTAL_BO	.197	.070	.231	2.814	.008
TOTAL_R	.718	.073	.788	9.863	.000
TOTAL_P	.005	.073	.007	.073	.942

a. Dependent Variable: TOTAL_PK

2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.873	.863	1.32402

a. Predictors: (Constant), TOTAL_P, TOTAL_R, TOTAL_BO

b. Dependent Variable: TOTAL_PK

LAMPIRAN 7

SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

BANK BPD DIY syariah

SURAT KETERANGAN
No : 0184 / HM 0000


Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Anisa Chauri
NIM : 17108020091
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan tugas penelitian di Bank BPD DIY Cabang Syariah Jalan Magelang Km 5,5 Sinduadi Mlati Sleman sebagai syarat penulisan skripsi dengan judul :
“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH (STUDI KASUS PADA BPD DIY SYARIAH)”

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Januari 2021
BANK BPD DIY
CABANG SYARIAH
Pemimpin Bidang Pelayanan dan Operasional

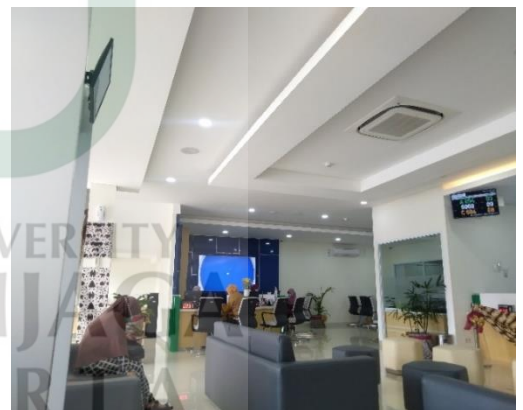
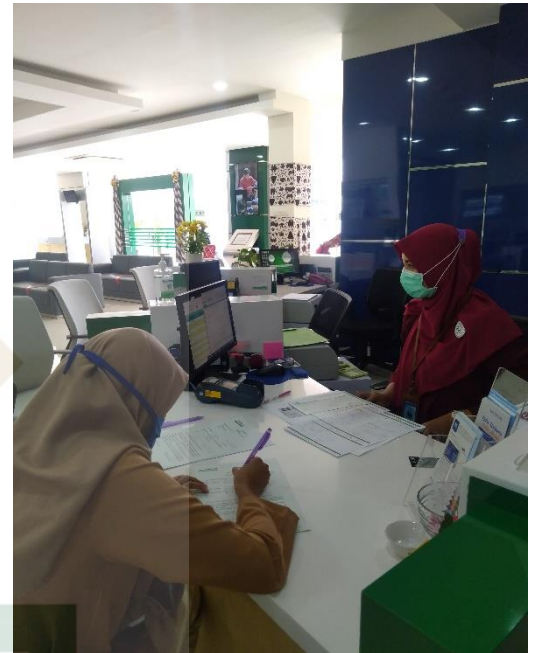

Hasbi Sunarso

Kantor Pusat: Jl. Tentara Pelajar No. 7 Yogyakarta 55231, Telp. (0274) 561614 (hunting) Fax. (0274) 562303.
Unit Usaha Syariah/Cabang Syariah: Jl. Magelang Km. 5,5 Sinduadi, Mlati, Sleman, Telp.(0274) 550740, 550741, Fax.(0274) 513381

SK 0154

LAMPIRAN 8

DOKUMENTASI



CURRICULUM VITAE

A. Biodata Umum

Nama : Anisa Chauri
Tempat, tanggal lahir : Sleman, 8 September 1998
Golongan Darah : B
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Ngalangan Sardonoharjo Ngaglik Sleman
Yogyakarta
Nomor HP : 08995100659
E-mail : anisa.chauri@gmail.com
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam



B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Ngebel Gede 1 2004-2010
2. MTs Ummul Quro 2010-2013
3. SMAN 1 Ngaglik 2013-2016
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017-2021

C. Riwayat Organisasi

1. Forum Studi Ekonomi dan Bisnis Islam (ForSEBI)