

**ANALISIS PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH**

(Studi Kasus Karyawan BNI Syariah Cabang Semarang)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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:

Zuka Nisyfiqi

16820135

Dosen Pembimbing Skripsi:

Hasan Al Banna, S.E.I., M.E.

NIP: 19900312 000000 1 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-53/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2021

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (STUDI KASUS KARYAWAN BNI SYARIAH CABANG SEMARANG)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZUKA NISYFIQI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820135
Telah diujikan pada : Rabu, 23 Desember 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

 Ketma Sidang
Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED
Valid ID: 60050a4ebd72

 Penguji I
Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED
Valid ID: 5f5c63bae6c

 Penguji II
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED
Valid ID: 5f64357a1ba6c



 Yogyakarta, 23 Desember 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED
Valid ID: 6006a430235e9

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zuka Nisyfiqi

NIM : 16820135

Jurusan : Perbankan Syariah (S1)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. (Studi Kasus Karyawan BNI Syariah Cabang Semarang)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis maupun diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata aturan penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Temanggung, 10 Desember 2020.

Penulis,



Zuka Nisyfiqi

NIM : 16820135

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuka Nisyfiqi

NIM : 16820135

Program Studi : S1 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Analisa Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Karyawan BNI Syariah Cabang Semarang).

Menyatakan bahwa ini benar-benar karya sendiri dan tidak keberatan untuk dipublikasikan oleh pihak Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tanpa menuntut konsekuensi apapun. Demikian surat ini saya buat dan jika pada kemudian hari terbukti karya ini bukan karya sendiri, maka saya sanggup menanggung semua konsekuensinya.

Temanggung, 10 Desember 2020

Penulis,

Zuka Nisyfiqi

NIM: 16820135

MOTTO

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah

(Thomas Alfa Edison)

Keinginan adalah sumber penderitaan.

(Mas Wahid, 2020)



Kata Pengantar

Dengan mengucap Alhamdulillahirobbil'alamin sebagai selebrasi syukur atas kehadiran Allah yang maha Pengasih dan maha Penyayang seluruh umat-Nya yang telah melimpahkan segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan segala kekurangan penulis. Shalawat serta salam akan terus mengalir kepada sang revolusioner sejati nabi agung Muhammad SAW yang telah menuntun umatnya dari zaman jahiliyyah sampai jaman yang terang benerang seperti saat ini sehingga kita dapat senantiasa eksis menjalani kehidupan.

Penulis menyadari kekurangan penulis sebagai seorang manusia biasa, sebagai seorang hamba yang tidak akan pernah luput dari kesalahan serta kekliruan. Sehingga kritik dan saran akan penulis sambut dengan tangan terbuka dan lapang dada demi menjadikan karya ini menjadi lebih baik lagi.

Skripsi disusun guna memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah. Dalam penyusunan skripsi ini tentu tidak luput dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Olehkarena itu penulis dalam skripsi ini ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah S1 FEBI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Hasan Al Banna, S.E.I., M.E. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta yang selalu memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Segenap Dosen, Civitas akademika, dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pelayanan dengan baik sehingga mendorong penulis untuk nyaman dalam menuntut ilmu selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Pimpinan BNI Syariah Cabang Semarang, Pak Sukri, Pak Fathur, beserta staf dan karyawan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan kesempatan, izin, serta bersedia menjadi responden dalam melakukan penelitian skripsi di BNI Syariah Cabang Semarang.
7. Bapak, Ibu, Adik, serta keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materiil serta memberikan doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kawan-kawan seperjuangan program studi Perbankan Syariah angkatan 2016 yang turut memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

9. Sahabat-sahabat Platinum Corp 2016 Rayon Ekulibrium yang telah memberikan motivasi dan warna yang menemani perjuangan penulis selama perkuliahan dan selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Anggota Kontrakan Elite yang telah menjadi keluarga baru diperantauan yang memberikan masukan dan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat segera menyusul kalian.

Yogyakarta, 11 Desember 2020

Penulis

Zuka Nisyfiqi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iii
MOTTO	iv
Kata Pengantar	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat	10
D. Sistematika Pembahasan	11
BAB V PENUTUP.....	13
A. Kesimpulan.....	13
B. Keterbatasan Penelitian.....	14
C. Saran.....	15
DAFTAR PUSTAKA.....	17
Daftar Riwayat Hidup	21

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Tinjauan Pustaka.....	37
Tabel 3.1 : Alternatif Jawaban Responden	46
Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel <i>Reward</i>	48
Tabel 3.3 : Definisi Operasional Variabel <i>Punishment</i>	50
Tabel 3.4 : Definisi Operasional Variabel Kinerja.....	51
Tabel 4.1 : Klasifikasi Jenis Kelamin Responden.....	67
Tabel 4.2 : Klasifikasi Usia Responden	68
Tabel 4.3 : Klasifikasi Pendidikan Terakhir Responden.....	69
Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas Variabel X1	70
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Variabel X2.....	70
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Variabel X3	71
Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Variabel X4.....	72
Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Variabel Y	73
Tabel 4.9 : Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.10 : Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.11 : Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.12 : Hasil Uji Heteroskedestisitas	78
Tabel 4.13 : Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
Tabel 4.14 : Hasil Uji Parsial Dalam Analisis Regresi	81
Tabel 4.15 : Hasil Uji Simultan Dalam Analisis Regresi	84
Tabel 4.16 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi BNI Syariah Cabang Semarang	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian	109
Lampiran 2 : Data Penelitian.....	115
Lampiran 3 : Statistik Deskriptif.....	119
Lampiran 4 : Uji Validitas.....	121
Lampiran 5 : Uji Reliabilitas.....	138
Lampiran 6 : Uji Normalitas	141
Lampiran 7 : Uji Multikolinearitas	142
Lampiran 8 : Uji Heteroskedestisitas	142
Lampiran 9 : Uji Regresi Linear Berganda.....	143



ABSTRAK

Peneitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward* intrinsik, *reward* ekstrinsik, *punishment* preventif, dan *punishment* represif, terhadap kinerja karyawan bank syariah. Metode pengumpulan data adalah melalu penyabaran kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan BNI Syariah Cabang Semarang dan sampel diambil sebanyak 40 orang pertama yang mengisi kuisisioner selama dua minggu. Teknik analisis pada penelitian ini adalah dengan teknik analisis regresi linerar berganda. Alat bantu yang digunakan adalah SPSS 22. Ditarik kesimpulan *reward* intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang, *reward* ekstrinsik tidak memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang, *punishment* preventif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang, dan *punishment* represif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang.

Kata kunci : *Reward* Intrinsik, *Reward* Ekstrinsik, *Punishment* Preventif, *Punishment* Represif, dan Kinerja



ABSTRACT

This research aims to determine the effect of intrinsic reward ,extrinsic reward, preventive punishment, and repressive punishment on the performance of Islamic bank employees. The method of data collection was through distributing questionnaires which were distributed to all employees of the BNI Syariah Semarang branch and samples were taken of the first 40 people who filled out the questionnaire for two weeks. The analysis technique in this study is the multiple linear regression analysis technique. The tool used is SPSS 22. Conclusions are drawn intrinsic reward has a positive and significant influence on the performance of employees BNI Syariah Semarang Branch, extrinsic reward does not have a positive and insignificant influence on the performance of employees BNI Syariah Semarang Branch, preventive punishment has a positive and significant influence on the performance of employees BNI Syariah Semarang Branch, and repressive punishment has a positive and significant influence on the performance of employees BNI Syariah Semarang Branch.

Keywords: Intrinsic Reward, Extrinsic Reward, Preventive Punishment, Repressive Punishment, and Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Proses peningkatan kualitas suatu perusahaan adalah bagian dari tugas inti yang harus ditempuh tiap perusahaan. Pada era seperti saat ini, setiap korporasi diharuskan berdaya saing terhadap kompetitornya. Terlebih industri perbankan syariah, mengingat industri ini kian hari kian ketat persaingannya. Dalam menghadapi persaingan, maka perusahaan juga diharuskan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Mengingat SDM adalah bagian dari faktor produksi yang harus dimiliki tiap perusahaan. Walaupun perusahaan memiliki sumber daya alam yang baik, modal melimpah, dan teknologi yang memadai namun tidak memiliki SDM yang mumpuni maka perusahaan akan tetap terpuruk (Koencoro & Susilo, 2010).

Sekarang dunia sedang berada di fase revolusi industri 4.0. Indonesia sebagai negara yang terdampak revolusi tersebut maka melakukan inisiasi bersama negara-negara disekitarnya. Dengan adanya kerjasama Indonesia dengan negara-negara ASEAN maka akan mempermudah negara dalam menghadapi gelombang 4.0. Namun disisi lain, dengan adanya kerjasama tersebut akan memicu perlombaan antar negara untuk menunjukkan kualitas yang dimiliki, termasuk kualitas SDM yang berada di suatu negara (Tangkuman, Tewal, & Trang, 2015).

Kemudian ada 2 faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang. Kedua faktor tersebut adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja antara lain: sikap, sifat, kepribadian, keinginan atau motivasi, jenis kelamin, pengalaman kerja, umur, latar belakang budaya, pengalaman pendidikan, dan lain sebagainya. Kemudian faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya (Riyadi, 2011).

Dalam catatan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) statistik perbankan syariah per-Desember 2019 telah mencapai 14 Bank Umum Syariah, 20 Unit Usaha Syariah, dan 164 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang tersebar sebanyak 2.912 jaringan kantor di seluruh Indonesia. Dilihat dari statistik tersebut dapat dikatakan adanya sedikit penurunan dan kenaikan statistik perbankan syariah. Pada catatan OJK perbankan syariah per-desember 2015 adalah sebanyak 12 Bank Umum Syariah, 22 Unit Usaha Syariah, dan 163 Bank Pembiayaan Syariah yang tersebar sebanyak 2.301 jaringan kantor. Untuk rentang waktu 4 tahun statistik tersebut tidak begitu signifikan bahkan cenderung menurun pada sektor Unit Usaha Syariah.

Bercermin pada catatan statistik OJK dari tahun ke tahun demi kemajuan industri perbankan syariah maka salah satu sektor yang perlu diperbaiki adalah sektor Sumber Daya Manusianya (SDM), mengingat bahwa jika memiliki sumber daya yang melimpah (modal, gedung, dan lain-lain) kemudian tidak diimbangi dengan SDM yang mumpuni maka semuanya akan menjadi sia-sia

saja. Rahmanti (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa SDM bank syariah dilapangan masih belum memenuhi standar yang ada.

Pernyataan tersebut didukung oleh temuan Rusydiana (2016) dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa masih ada 3 (tiga) masalah SDM yang dihadapi oleh industri perbankan syariah, antara lain: Pertama, sumber daya manusia yang dimiliki oleh perbankan syariah masih ada kelemahan dibidang pemahaman praktiknya sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia tersebut masih belum mumpuni dibidang ekonomi syariah. Yang kemudia berimbas pada terjadinya penyimpangan prinsip syariah dilapangan. Kedua, dengan lemahnya pemahaman praktisi maka yang bisa dijelaskan oleh praktisi hanyalah apa-apa saja yang mereka ketahui bukan apa yang ditanyakan oleh masyarakat atau konsumen perbankan syariah. Ketiga, situasi dimana sumber daya manusia yang belum memadai secara terdidik dan profesional dibidang manajerial.

Penerapan sistem *reward* adalah salah satu strategi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya (Setyawan, 2018). Dalam keseharian seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya tentu ada undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan yang berlaku dilingkungan kerjanya. Dengan adanya peraturan yang telah dijalankan tentu perusahaan akan mempertimbangkan sistem *punishment* yang akan diberlakukan perusahaan terhadap karyawan yang ada. Mengingat sistem *reward* adalah perangsang yang bersifat positif sedangkan *punishment* adalah perangsang yang bersifat

negatif dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Mas'ud, Jonathan, & Lau, 2017).

Adanya penerapan *reward* dan *punishment* akan membuat karyawan meningkatkan kedisiplinan dan rasa bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang dilakukannya sehingga menjadi sangat penting penerapan kedua faktor tersebut (Rosyidah, 2018). Manajemen harusnya ada dibelakang SDM yang lain agar dapat selalu mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Harapannya adalah penerapan *reward* dan *punishment* oleh manajemen dengan tepat akan menjadikan kedua elemen tersebut sebagai bagian untuk memotivasi SDM yang ada.

Reward dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa yang akan dihadiahkan oleh perusahaan terhadap suatu pencapaian seseorang, baik berupa financial maupun non financial (Fahmi, 2016). Menurut (Slameto, 2010) *reward* yaitu suatu penghargaan yang dihadiahkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah hadiah karena seorang karyawan dapat menjalankan peranya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. *Reward* sebenarnya berasal dari bahasa inggris yang artinya penghargaaa. Jadi, *reward* juga dapat diartikan sebagai sebuah pemberian yang dianugerahkan oleh manajemen untuk individu yang berhasil menjalankan amanah yang dari perusahaan baik berupa hadiah fisik atau hasiah non-fisik.

Reward menurut Irawanti (2016) dibagi menjadi *reward* intrinsik dan ekstrinsik. *Reward* intrinsik antara lain: penyelesaian, pencapaian, otonomi, dan pengembangan diri. Sedangkan *reward ekstrinsik* mencakup penghargaan

keuangan finansial langsung, penghargaan finansial tidak langsung, dan penghargaan non-finansial.

Menurut gagasan Herzberg (dalam Manullang, 2011), mengungkapkan bahwa jajaran direksi seyogyanya memberikan atensi secara tepat yang bertujuan untuk memotivasi kepada bawahannya. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu: *achievement, recognition, the work it self, responsibilities,* dan *advacement*. Peran *reward* memang sebaiknya adalah memberikan motivasi lebih kepada karyawan agar tujuan utama perusahaan dapat dicapai dengan sebaik, seefisien, dan seefektif mungkin.

Beberapa pendapat mengungkapkan bahawa hukuman merupakan sebuah risiko yang akan diterima individu yang melanggar peraturan dan menjadi sebuah pelajaran untuk karyawan pelanggar (Mangkunegara, 2013). Menurut Fahmi (2016) *punishment* adalah suatu hukuman kepada karyawan oleh perusahaan dikarenakan karyawan itu sendiri yang tidak dapat menjalankan apa yang perusahaan inginkan. *Punishment* atau hukuman ini ada banyak kategorinya, diantaranya adaalah hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. *Punishment* sendiri sama saja dengan *reward*, bedanya adalah jika *reward* adalah sisi positif sedangkan *punishment* adalah sisi negatif setelah seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya. Jadi, dengan kata lain *reward* dan *punishment* ini tidak akan muncul jika seorang karyawan tidak melakukan hal yang istimewa dan tidak melanggar peraturan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2018), dijelaskan bahwa *punishment* dibagi menjadi dua, yaitu preventif dan represif. *Punishment*

preventif antara lain: tata tertib, anjuran dan perintah, larangan, disiplin, dan serta paksaan. Sedangkan *punishment* preventif meliputi: teguran, pengurangan tunjangan, pengurangan bonus, pembatasan akses sarana prasarana, sampai pemutusan hubungan kerja.

Yang dimaksud dengan kinerja ialah buah yang dapat dipetik oleh perseorangan atau golongan dalam suatu wadah kerja sesuai dengan komitmen masing-masing bagian untuk memenuhi suatu target yang diinginkan bersama dengan tidak menabrak nilai dan norma yang ada dan sesuai dengan kode etik yang disepakati (Prawirosentono, 2012). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan serangkaian proses yang dilakukan oleh manajemen atau organisasi untuk mencapai suatu target yang telah ditetapkan, dimana hasil dari proses tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu kegiatan dimana manajemen dan organisasi mengatur sedemikian rupa agar semua bagian dalam organisasi atau manajemen tersebut dapat menjalankan kerja divisi masing-masing untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *reward* masih tergolong rendah namun tetap mampu memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan (Astuti & Sjahrudin, 2018). Sedangkan *punishment* yang diberikan perusahaan semakin tinggi maka akan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan.

Fakta lapangan yang ditemukan oleh peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa pemberian hukuman dilaksanakan oleh pihak manajemen BPR dengan tidak memberikan toleransi kepada pelanggar. Contoh kasusnya adalah salah satu karyawan terlambat beberapa menit setelah batas waktu, namun tetap diberi hukuman tanpa memandang alasan yang diberikan. Ditemukan fakta lain bahwa kinerja karyawan bank BPR masih perlu ditingkatkan (Astuti & Sjahrudin, 2018). Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target.

Dalam penelitian lain, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mas'ud, Jonathan, & Lau (2017) mengungkapkan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kutai Timur. Dengan adanya hasil perhitungan data primer yang didapat maka dalam penelitian tersebut menerima seluruh hipotesis yang diajukan. Namun, pihak Dinas Pendidikan disarankan oleh peneliti untuk lebih memikirkan porsi pemberian *reward* dan *punishment* agar diatur lebih tepat dengan harapan kinerja karyawan akan semakin membaik.

Fakta lapangan yang lain menyatakan bahwa budaya manajemen syariah dan *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT yang ada di kota Lombok (Animah, 2019). Penerapan *reward* dalam penelitian ini memang berpengaruh atas kenaikan kinerja, maka dari itu peneliti memiliki saran terhadap BMT yang ada di Kota Lombok untuk lebih menerapkan sistem *reward* dengan cara dan teknik yang tepat untuk mendorong kemajuan BMT tersebut.

Berdasarkan pada beberapa penelitian diatas dan beberapa penelitian yang akan dijelaskan pada bagian telaah pustaka maka peneliti menganggap bahwa penerapan *reward* dan *punishment* menjadi beberapa upaya penting bagi industri perbankan syariah dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia industri tersebut. Mengingat sudah banyak penelitian yang mengungkapkan pentingnya penerapan *reward* dan *punishment* secara tepat untuk memajukan industri tersebut. Dengan bertambahnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya maka harapan perbankan syariah akan semakin mengejar ketertinggalan dengan perbankan konvensional yang sudah terlampaui begitu jauh.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan BNI Syariah Cabang Semarang. BNI Syariah Cabang Semarang termasuk kedalam industri perbankan syariah yang lumayan besar untuk skala tingkat daerah. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya lima kantor dibawah naungan BNI Syariah Cabang Semarang diantaranya adalah kantor BNI Syariah Cabang Semarang itu sendiri, kantor kas Hidayatullah, kantor kas teaching hospital komplek RSI UNISSULA, kantor cabang pembantu Universitas Sultan Agung, dan kantor cabang pembantu Ungaran.

Dalam pengertian yang dijelaskan diatas, *reward* dan *punishment* merupakan suatu langkah yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dan memperbaiki perilaku yang menyimpang. Sama halnya dengan industri lain, manajerial di BNI Syariah Cabang Semarang menerapkan sistem ini untuk memenuhi standar kinerja didalam industri

tersebut yang sekaligus berperan aktif dalam meningkatkan kinerja. Kondisi tersebut mengharuskan pihak BNI Syariah Cabang Semarang untuk dapat menerapkan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia agar dapat ditingkatkan kinerja perusahaan dan memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah BNI Syariah Cabang Semarang.

Dalam penerapannya sendiri bagi karyawan ada yang menganggap sistem ini sebagai sebuah upaya perusahaan untuk menekan karyawan. Namun disisi lain ada karyawan yang menganggap penerapan sistem ini sebagai sebuah motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengetahui pemberian *reward* dan *punishment* yang ada di BNI Syariah Cabang Semarang tersebut apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah diatas maka penulis bermaksud melaksanakan riset dengan judul “**Analisis Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah**”. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menemukan fakta bagaimana *reward* dan *punishment* mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang ada di BNI Syariah Cabang Semarang tahun 2020. Sebenarnya masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun karena keterbatasan penulis dalam meneliti suatu permasalahan maka penulis hanya mengangkat kedua variabel.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menentukan beberapa rumusan masalah, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh *reward intrinsik* terhadap kinerja karyawan bank syariah?
2. Bagaimana pengaruh *reward ekstrinsik* terhadap kinerja karyawan bank syariah?
3. Bagaimana pengaruh *punishment preventif* terhadap kinerja karyawan bank syariah?
4. Bagaimana pengaruh *punishment represif* terhadap kinerja karyawan bank syariah?

C. Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menjelaskan pengaruh *reward intrinsik* terhadap kinerja karyawan bank syariah.
2. Menjelaskan pengaruh *reward ekstrinsik* terhadap kinerja karyawan bank syariah.
3. Menjelaskan pengaruh *punishment preventif* terhadap kinerja karyawan bank syariah.
4. Menjelaskan pengaruh *punishment preventif* terhadap kinerja karyawan bank syariah.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi

Sebagai sarana pembelajaran mengenai pengaruh *reward intrinsik*, *reward ekstrinsik*, *punishment preventif*, dan *punishment represif* terhadap kinerja karyawan bank syariah.

2. Bagi praktisi

Sebagai sarana memberikan informasi dalam sebuah organisasi untuk menerapkan dengan tepat konsep pemberian *reward* dan *punishment* terhadap anggota organisasi tersebut.

3. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang sedang atau akan melakukan penelitian yang terkait dengan pengaruh *reward and punishment* terhadap kinerja karyawan perbankan syariah.

D. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN. Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan yang menjelaskan tentang isu utama penelitian yang didukung oleh fakta-fakta yang telah ditemukan peneliti sebelumnya. Pada latar belakang juga memuat penegasan judul yang peneliti pilih. Dalam bab ini juga dijelaskan tentang rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI. Bab ini berisi mengenai pemaparan semua teori yang digunakan dalam penelitian ini. Teori tersebut akan mengandung uraian dan variabel penelitian berupa *reward* intern, *reward* ekstern, *punishment* preventif, *punishment* represif, dan kinerja karyawan. Point penting dari bab ini adalah memiliki pemahaman serta kerangka berpikir yang akan menjadi landasan dalam melakukan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN. Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, variabel penelitian, objek penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, sumber data, dan teknik analisis data yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN. Bab ini mengemukakan hasil penelitian yang berupa pembahasan terhadap analisis deskriptif dari data yang telah diperoleh dan diolah sebelumnya beserta analisis hubungan antar variabel. Penyajian hasil penelitian berupa teks, tabel, gambar, dan grafik. Hasil penelitian memuat data utama, data penunjang, dan pelengkap yang diperlukan dalam penelitian. Yang disertai penjelasan tentang makna atau arti dari data yang terdapat dalam tabel, gambar, dan grafik yang dicantumkan. Uraian pembahasan merupakan penafsiran dari peneliti yang dapat mendukung, tidak sama, atau bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya dan teori yang digunakan sebagai dasar perumusan hipotesis. Dalam pembahasan juga dikemukakan tentang alasan atau justifikasi dan konfirmasi dari objek penelitian.

BAB V PENUTUP. Bab ini berisi kesimpulan dan implikasi terkait penelitian yang dilakukan. Dalam bab ini juga terdapat saran yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya. Peneliti juga menyampaikan kekurangan penelitian ini untuk melengkapi analisis penelitian dimasa depan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Merujuk pada tujuan penelitian yang telah disebutkan pada BAB I yaitu mengetahui pengaruh serta hubungan antara *reward* intrinsik, *reward* ekstrinsik, *punishment* preventif, dan *punishment* represif terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang. Setelah melalui tahap pengumpulan data dan pengolahan data, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Reward* intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang, sehingga hipotesis pertama didalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
2. *Reward* ekstrinsik tidak memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang, sehingga hipotesis kedua didalam penelitian ini dinyatakan **ditolak**.
3. *Punishment* preventif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang, sehingga hipotesis ketiga didalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
4. *Punishment* represif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Semarang, sehingga hipotesis keempat didalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam perencanaan dan perancangan, penelitian ini sudah diusahakan sebaik mungkin. Namun penulis juga manusia yang memiliki banyak keterbatasan. Manusia hanya bisa berencana dan berusaha namun semua tuhan yang menentukan. Maka dari itu berikut keterbatasan yang dialami selama melakukan penelitian ini:

1. Waktu pengumpulan data yang terkesan agak memakan waktu mengingat memang masalah yang sering dihadapi penelitian tentang sumber daya manusia adalah waktu pengumpulan data yang agak memakan waktu.
2. Sempitnya populasi mengingat pada masa pandemi seperti ini tidak banyak bank atau instansi yang membuka perusahaannya untuk riset. Namun jika pandemi ini berakhir kemungkinan akan semakin banyak lagi perusahaan atau instansi yang membuka kembali untuk keperluan riset.
3. Keterbatasan peneliti yang lain adalah tidak semua variabel yang berhubungan dengan kinerja dapat dimasukkan kedalam penelitian ini. Serta kurangnya variasi seperti variabel moderasi dan intervensi tidak digunakan dalam penelitian ini.
4. Tidak adanya segmentasi karyawan dikarenakan setiap divisi karyawan memiliki sistem *reward* dan *punishment* yang berbeda-beda.

C. Saran

Setelah pencarian data kemudian pengolahan data dan setelah pemaparan hasil penelitian, maka sebelum penelitian ini ditutup akan penulis sampaikan beberapa saran dan masukan untuk beberapa pihak diantaranya adalah untuk perusahaan tempat peneliti menggali data, kemudian untuk akademisi, serta untuk peneliti selanjutnya yang mengangkat tema serupa. Berikut saran dan masukannya antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, saran dan masukan dari penulis adalah peningkatan sistem *reward* dan *punishment* dipertahankan mengingat dari ketiga variabel dinyatakan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Namun ada satu variabel yang mungkin perlu dikaji ulang oleh perusahaan yaitu kaitanya mengapa *reward* ekstern tidak berpengaruh terhadap kinerja karena tidak selamanya *reward* ekstern tidak akan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

2. Bagi Akademisi

Semoga penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan untuk proses akademik yang berjalan baik didalam maupun diluar kampus. Dan juga untuk menunjang sarana prasarana kelengkapan berkas penelitian sejenis ini.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi pihak yang akan melakukan penelitian serupa dan menjadikan penelitian ini sebagai salah satu referensi, diharapkan untuk

menambah atau memperluas populasi agar dapat menjadi bahan perbandingan untuk perusahaan yang akan diteliti. Serta karena keterbatasan peneliti tidak memasukkan semua hal yang berhubungan dengan kinerja maka pada penelitian selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel atau variasi lain seperti menambah variabel moderasi dan variabel intervensi.

- b. Untuk penelitian selanjutnya lebih baik jika hanya difokuskan pada satu divisi tertentu saja. Misalnya hanya karyawan bagian pemasaran atau yang lainnya dengan tidak mencampurkan dengan bagian yang lainnya. Karena setiap divisi pasti memiliki sistem yang berbeda atau kontrak yang berbeda. Namun jika memang sistem yang diterapkan bersifat universal atau berlaku untuk seluruh karyawan maka tidak bermasalah jika dipadukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, N. (2010). Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data. *Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Animah. (2019). *Budaya Manajemen Syariah, Sistem Reward dan Kinerja Karyawan*. 4(1), 22–29.
- Astuti, W. S., & Sjahrudin, H. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. (August). <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Program Studi Manajemen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar*, (August). <https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Budiaji, W. (2013). SKALA PENGUKURAN DAN JUMLAH RESPON SKALA LIKERT. *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan*, 2(2), 127–133.
- Dewi, D. A. N. N. (2018). Modul Uji Validitas dan Reliabilitas. *Universitas Diponegoro*, 14.
- Edirisooriya, W. A. (2014). *Impact of Rewards on Employee Performance : With Special Reference to ElectriCo* . (February), 311–318.
- Efendy, R., & Sjahrudin, H. (2016). *Praktik Motivasi Kerja dan Konsekuensinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara*. (August). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17779.12327>
- Evita, G. M. (2019). *Analisa Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Sistem Reward Dan Punishment Di KSPPS BMT Tumang Cabang Sragen*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Febrianti, S., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2014). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT . Panin Bank Tbk . Area Mikro Jombang)*. 12(1), 1–9.
- Ferdinand, A. (2014). *METODE PENELITIAN MANAJEMEN; Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harlan, J. (2018). *Analisis Regresi Linear* (Pertama; J. Slameto, Ed.). Depok:

Gunadarma.

Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendri, J. (2009). Riset Pemasaran. *Universitas Gunadarma*, 1–5.

Hidayat, F. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kinerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*.

Irawanti, A. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Koencoro, G. D., & Susilo, H. (2010). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja*.

Kurniawati, D. (2018). MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN ELEVANSINYA DENGAN MANAJEMEN MODERN. *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11(1), 19–40.

Kusuma, M., & Luturlean, B. S. (2018). *Aktivitas Entra Indonesia*. XX, 191–200.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manullang, M., & Manullang, M. (2011). *Manajemen Personalia* (Edisi ke-3). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mas'ud, R., Jonathan, R., & Lau, E. A. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 147–153.

Moehersono. (2011). *Indikator Kinerja Utama*. Surabaya: Rajawali Pers.

Ndraha, T. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.

Nugroho, A. D. (2015). *Pengaruh Reward dan Punishment Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya*. IV(2), 4–14.

Pramesti, Ri. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. 9(1), 57–63.

Pratama, R. S., & Syabrus, H. (2019). *EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY RESTAURANT PUTI BUANA PEKANBARU) PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI RUMAH MAKAN PUTI BUANA PEKANBARU)*. 6, 1–9.

- Prawirosentono, Suryadi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua; T. Chandra, Ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahmanti, V. N. (2013). *MENGAPA PERBANKAN SYARIAH MASIH DISAMAKAN DENGAN PERBANKAN KONVENSIONAL ?*
- Riyadi, S. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial , Gaya Kepemimpinan , dan Motivasi Kerja.*
- Rosyidah, B. (2018). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI SYARIAH CABANG PONOROGO.* Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Rusydiana, A. S. (2016). *ANALISIS MASALAH PENGEMBANGAN PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA : APLIKASI METODE ANALYTIC NETWORK PROCESS.* 6(September), 237–246.
<https://doi.org/10.15408/ess.v6i2.3573>
- Sardiman, A. M. (2013). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Satria, A. D. (2010). *PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PDAM TIRTA TAMAN SARI KOTA MADIUN).*
- Sekaran, U. (2006). *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS* (4th Editio). Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawan, A. (2018). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA TIGA PERUSAHAAN FABRIKASI LEPAS PANTAI DI BATAM DAN KARIMUN).* 2(1), 67–89.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor Yang Mempengaruhinya.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (Delapan Be). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Tangkuman, K., Tewel, B., & Trang, I. (2015). *KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO).* 3(2), 884–895.

- Tim Dosen Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra. (2009). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Surabaya: Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra.
- Widhiarso, W. (2010). Pengembangan Skala Psikologi : Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons ? *Fakultas Psikologi UGM*, 1–5.
- Widi.E, R. (2011). Uji Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi. *Laboratorium Ilmu Kesehatan Gigi Dan Mulut Dan Pencegahan Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Jember*, 8(1), 27–34.
- Widyaningsih. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP V Purwokerto Stasiun Kutoarjo*.
- Wilujeng, N. E. (2015). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Motivasi Belajar dan Tanggung Jawab Siswa Kelas V*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Zulganef. (2013). *Metode Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

