



Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT NU Singgahan Tuban

Moch. Zaenal Azis Muchtarom¹; Moh. Agus Sifa'²

^{1,2} Universitas Al Hikmah Indonesia, Indonesia

*Corresponding author, email; azies1922@gmail.com ; agusagus58@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 2 Januari 2024
Revised 15 Februari 2024
Accepted 30 Maret 2024
Available online
<http://journal.uaindonesia.ac.id/index.php/JSE>

Keywords:

Rewards, Punishment and Employee Performance

Turabian style in citing this article: [citation Heading]

Moch. Zaenal Azis Muchtarom ;
Moh. Agus Sifa' " Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT NU Singgahan Tuban " *Journal of Sharia Economics* 6, No. 1 , June 2024: 298-311. 2024

ABSTRACT

This article was conducted to determine the effect of providing rewards and punishment on employee performance at BMT NU Singgahan Tuban. The type of research used is in the form of field research using quantitative research methods in which primary data is obtained through interviews in the form of questionnaires (questionnaires to all BMT NU Singgahan Tuban employees with a sample size of 46 employees. The research consists of 3 variables which are where there are 2 variables The research was obtained through Hypothesis Testing consisting of a partial t-test. The results obtained were that the reward variable was significantly 0,000 and Punishment was significantly 0.040, which means the significant value was <0.05 and it could be said that variable Simultaneous F obtained a significant value of 0.000, which means <0.05 and it can be stated that variable.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pesaing dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sector jasas. Kualitas pelayanan dalam meningkatkan Sumberdaya Manusia yang mencankup peran pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacusemangat kinerja karyawan. Perusahaan harus memenuhi penerapan konsep dan teknik manajemen

Sumberdaya Manusia yang tepat salah satunya melalui pemberian *rewarda* dan *punishment*¹.

Harapan kinerja yang baik dari seseorang karyawan juga tidak lepas dari bagaimana suatu perusahaan maupun pengelolaan serta memberikan penghargaan (*reward*) terhadap karyawan yang sudah berkerja keras. Pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam berkerja selain *reward* perusahaan juga akan memberikan sanksi yang sesuai, perusahaan mengahrapkan akan meningkat kinerja karyawan dan tidak akan mengulangi kesalahan lagi.

Salah satu peranpenting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat *punishment* akan membuat karyawan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indiscipliner berkurang. Akan tetapi, *punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* harus diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi².

Pengelolaan Sumberdaya Manusia yang bertalin dengan kebijakan prosuderal dan praktek bagaimana mengelola dan mengatur karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumberdaya Manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi pengadaan kopensasi, pengembangan, integrasi pemeliharaan dan PHK³.

BMT NU Singgahan tuban megusung nilai-nilai islam dalam kinerja karyawan dan telah menerapkan system *Reward* dan *Punishment* dalam BMTnya. *Reward* yang telah diterapkan tersebut melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasannya, pemberian kopensasi, pemberian insentif dan pemberian hadiah yang telah memenuhi persyaratan, kriteria tertentu yang telah ditetapkan di BMT NU Singgahan Tuban. Dan *punishment* yang telah diterapkan di BMT NU Singgahan Tuban di antara melalui teguran dari atasan yang telah lalai dalam melakukan kewajiban berkerja melalui surat peringatan, sanksi potongan honorium bahkan teguran lebih tiga kali maka karyawan tersebut akan dikeluarkan.

¹ Kamsir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).

² Malayu SP Hasibuan, *Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).

³ Kamsir dan Jafar, *Studi Kelayakan Bisnis* (Jakarta: Kencana, 2004).

B. KAJIAN PUSTAKA

1. *Reward*

Menurut bahasa *reward* berarti ganjaran, upah, hadiah sedangkan dalam kamus lengkap psikologi, *Reward* merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan sesuatu perbuatan⁴.

Menurut Heri Simamora, *Reward* adalah istilah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, *Reward* juga dapat diartikan ganjaran, hadiah penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan yang telah dicapai⁵.

Sebagaimana telah dilakukan oleh Rasulullah SAW dalam *surat AN Nahl ayat 97* "Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan⁶

Ditentukan dalam ayat di atas menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah/balasan dari Allah. Dan menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama.

2. *Punishment*

Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman memaksakan dampaknya atas perilaku dengan melemahkan tanggapan secara langsung, hal ini merupakan dampak tidak langsung. Langkah – langkah tersebut bertujuan untuk menganalisis pelanggaran dan memperbaiki kinerja karyawan agar tercipta produktivitas yang semakin tinggi.

Sanksi atau *Punishment* segala sesuatu yang dapat melemahkan perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan sesuatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Dalam kamus Bahasa Indonesia

⁴ John M. Echois Hasan Shabdily, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).

⁵ OJP Chapilin, *Kamus Lengkap Psikologi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).

⁶ RI Depag, 'Alquran Pdf Terjemahan', *Al-Qur'an Terjemahan*, 2007, 1-1100.

Hukuman tidak berarti sebagai ' siksa yang dikenakan kepada orang yang melanggar undang -undang"⁷

Dalam konsep Islam , *Punishment* merupakan keniscayaan yang akan diperoleh akibat dari menjelaskan suatu kejahatan. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Al -Anfal Ayat 13."*(Ketentuan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya dan barang siapa menentang Allah dan Rasul-Nya, Maka sesungguhnya Allah amat kersa siksaaan- Nya. (QS. Al-Andal 13)*⁸.

3. Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yng kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*Inter factor*), keadaan lingkungan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Factor – factor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain – lain. Factor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan.kinerja yang baik tentu saja merupakan harapab bagi seua perusahaan dan instansi yang memekerjakan karyawan sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaan⁹..

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama priode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan sengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran ataukreteria. Dalamkonsep Islam,kinerja terdapat dalam Surat Al Ahqaf Ayat 19 yang berbunyi: "*(Dan bagi masing – masing drajat mereka menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupi bagimereka (balaan) pekerjaan - pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS,Al Ahqaf Ayat 19)*¹⁰.

C. PENELITIAN TERDAHULU

1. Evi Sofiati, 2021, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai" hasil Menunjukkan bahwa variabel *Reward* memberi tanggapan baik, varibel *Punishment* pada pegawai pada umumnya dapat dikatakan baik, kinerja pegawai pada umumnya nilai baik. *Reward* dan *Punishment* secara simultan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai,

⁷ Depdkbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989).

⁸ Depag.

⁹ Suryoadi, 'Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Cabang Semarang', *Jurnal Administrasi Publik*, 53.9 (2012), 3.

¹⁰ Depag.

namun secara parsial *Reward* dominan mempengaruhi kinerja pegawai dari pada *Punishment*.¹¹

2. Fereshti Nurdiana Dihan. 2020” Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variable Intervening Di Warung Special Sambal Yogyakarta”.hasil menunjukkan ada pengaruh dan *signifikan Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variable intervening di warung special sambal Yogyakarta¹²,
3. Raymond Suak, Adolfini, Yantje Uhing. 2017” Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang’. Hasil Menujukan Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sangat lemah. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa reward dan punishment tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan reward dan punishment juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan¹³..
4. Ifa Finarty Latip, A Riskia Fausia Putri, Adrianus Apriliud .2022.”Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Era Mas”.hasil menunjukkan Dari hasil pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F menunjukkan bahwa variabel Reward dan Punishment mempunyai pengaruh dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Era Mas Merauke¹⁴.

D. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah melakukan kegiatan di lapangan tertentu guna memperoleh berbagai data dan memperoleh informasi yang diperlukan.

¹¹ Evi Sofiati, 'PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI', *Ekono Insentif*, 15.1 (2021), 34-46 <<https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>>.

¹² Fereshti Nurdiana Dihan and Faisal Hidayat, 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta', *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11.1 (2020), 11-22 <<https://doi.org/10.18196/bti.111126>>.

¹³ Raymond Suak, Adolfini, and Yantje Uhing, 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang', *Emba*, 5.2 (2017), 1050-59.

¹⁴ Ifah Finatry Latiep, A Reski Fausia Putri, and Adrianus Aprilius, 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak', *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5.1 (2022), 471-77.

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif yang mana dalam pengaplikasiannya jenis penelitian ini lebih banyak menggunakan pengujian hipotesis, dimana hipotesis di turunkan dari pemikiran deduktif, kemudian di uji lapangan, dan di tarik kesimpulan atau hipotesis berdasarkan data empiris¹⁵.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan¹⁶. Populasi dari penelitian diambil dari karyawan BMT NU Singgahan Tuban dengan jumlah 46 orang.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampel dengan teknik *Non Probability Sampling*. Semua anggota populasi mempunyai kesempatan untuk dijadikan sebagai sampel penelitian, teknik pengambilan sampel digunakan yaitu sampling jauh. Sampling jauh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel¹⁷.

3. Definisi konsep dan operasional

1. Variable Bebas/independen (X) yaitu variable yang nilainya tidak tergantung pada variable lain. Adapun menjadi variable bebas dari penelitian ini adalah pemberian Reward dan Punishment.
2. Variable terikat/Dependen (Y) yaitu variable yang nilainya tergantung pada variabel lain. Adapun yang terjadi variable terikat adalah kinerja karyawan (Y) sebagai keseluruhan yang ditunjukkan dalam kedisiplinan, kemakmuran dan keberhasilan dalam perusahaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Metode observasi adalah "suatu teknik yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara teliti serta pencatatan secara sistematis"¹⁸.
- b. Metode angket adalah alat penelitian berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari jumlah responden¹⁹.

¹⁵ Ahmad Tanas, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Teras, 100AD).

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2011).

¹⁷ Sugiyono.

¹⁸ Sugiyono.

¹⁹ Sugiyono.

- c. Metode wawancara adalah suatu dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara²⁰.

5. Pengujian Statistik

- a. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu²¹.
- b. Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur benar – benar valid agar bisa dilanjutkan untuk diteliti²².

6. Uji Hipotesis

- a. Uji – t (Uji Parsial) digunakan untuk menguji apakah ada model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen²³.
- b. Uji – F (Uji serentak) ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara statistik dan signifikan terhadap variabel dependen²⁴.

E. HASIL

1. Uji Reliabilitas

Table 1.1
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	15

Dari hasil uji yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 16 diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,738 yang artinya data penelitian dikatakan reliabel karena > 0,060

²⁰ Sugiyono.

²¹ Benny Kurniawan, *Metodologi Penelitian* (Tangerang: Jelajah Nusa, 2012).

²² Suharsimi, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002).

²³ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2009).

²⁴ Dwi Priyanto.

2. Uji Validitas

a) Hasil Uji Validitas Variabel *Reward* (X1)

Table 1.2
Hasil uji validitas Pemberian *Reward* (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1_Reward
X1.1	Pearson Correlation	1	.260	.253	.236	.415**	.651**
	Sig. (2-tailed)		.082	.090	.115	.004	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.260	1	.282	.301*	.454**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.082		.057	.042	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.253	.282	1	.246	.329*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.090	.057		.100	.025	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.236	.301*	.246	1	.399**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.115	.042	.100		.006	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.415**	.454**	.329*	.399**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.025	.006		.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1_Reward	Pearson Correlation	.651**	.692**	.623**	.623**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

Hasil r hitung yang diperoleh dengan menggunakan aplikasi SPSS 16 adalah variable X1.1 sebesar 0,651, X1.2 Sebesar 0,693, X1.3 sebesar 0,623, X1.4 sebesar 0,623 dan X1.5 sebesar 0,777 sedangkan r table sebesar 0,2907. Dari hasil uji Validitas bisa dikatakan valid karena nilai X1.1 sampai X1.5 > r table.

b) Hasil Uji Validitas Variabel *Punishment* (X2)

Table 1.3
Hasil Uji Validitas *Punishment* (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2_Punishment
X2.1	Pearson Correlation	1	.225	.292*	.232	.471**	.676**
	Sig. (2-tailed)		.133	.049	.121	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.225	1	.110	.602**	.207	.661**
	Sig. (2-tailed)	.133		.467	.000	.168	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.292*	.110	1	-.153	.572**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.049	.467		.309	.000	.000

	N	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.232	.602**	-.153	1	.183	.567**
	Sig. (2-tailed)	.121	.000	.309		.224	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.471**	.207	.572**	.183	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001	.168	.000	.224		.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2_Punis Hment	Pearson Correlation	.676**	.661**	.576**	.567**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

Hasil r hitung yang diperoleh dengan menggunakan aplikasi SPSS 16 adalah variable X2.1 sebesar 0,676, X2.2 Sebesar 0,661, X3.3 sebesar 0,576, X2.4 sebesar 0,467 dan X5.5 sebesar 0,757 sedangkan r table sebesar 0,2907. Dari hasil uji Validitas bisa dikatakan valid karena nilai X2.1 sampai X2.5 > r table.

c) Hasil Uji Validitas Variabel *Kinerja Karyawan (Y)*

Tabel 1.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y_Kinerja_K Aryawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.150	.257	.155	.334*	.649**
	Sig. (2-tailed)		.321	.084	.305	.023	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	.150	1	.199	.228	.117	.585**
	Sig. (2-tailed)	.321		.185	.127	.438	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	.257	.199	1	.169	.259	.630**
	Sig. (2-tailed)	.084	.185		.261	.082	.000
	N	46	46	46	46	46	46

Y.4	Pearson Correlation	.155	.228	.169	1	-.053	.511**
	Sig. (2-tailed)	.305	.127	.261		.726	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.5	Pearson Correlation	.334*	.117	.259	-.053	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.023	.438	.082	.726		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y_Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.649**	.585**	.630**	.511**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

Hasil r hitung yang diperoleh dengan menggunakan aplikasi SPSS 16 adalah variable Y.1 sebesar 0,649, Y.2 Sebesar 0,585, Y.3 sebesar 0,630, Y.4 sebesar 0,511 dan Y.5 sebesar 0,562 sedangkan r table sebesar 0,2907. Dari hasil uji Validitas bisa dikatakan valid karena nilai Y.1 sampai Y.5 > r table.

3. Uji Statistik

a) Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Bertganda digunakan untuk melihat pengaruh Variabel *Reaward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan berikut hasil out put yang diperoleh dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.

$$Y=11,412 + 0,652 \text{ Reward} -212 \text{ Punushment} +\epsilon$$

- 1) Persamaan nilai konstan sebesar 11,412 hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan sebesar 11,412, apabila variable *independen* (*variable Reward dan Punishment*) tidak mengalami perubahan atau konstan.
- 2) Nilai koefisien Regrensi Variabel *Reward* bernilai 0,652.hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan satu nilai pada variable *Reward* berarti terdapat peningkatan nilai sebesar 0,625.
- 3) Nilai koefisien Regrensi Variabel *Punishment* bernilai -212.hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan satu nilai pada variable *Punishment* berarti terdapat penurunan nilai sebesar -212

b) Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh Pemberian *Reaward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan **Uji t** dan **Uji F**

untuk menguji apakah ada pengaruh secara signifikan variable *Independent* terhadap variable *dependent*.

1) Uji t (Parsial)

Table 1.5
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.412	2.545		4.484	.000
	X1_Reward	.652	.108	.710	6.012	.000
	X2_Punishment	-.212	.100	-.250	-2.114	.040

a) Pengaruh *Reward* terhadap *Kinerja Karyawan*

Dari hasil uji yang dilakukan variable *Reward* memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya **terdapat pengaruh** variabel *Reward* terhadap variabel *Kinerja Karyawan*.

b) Pengaruh *Punishment* terhadap *Kinerja Karyawan*

Dari hasil uji yang dilakukan variable *Punishment* memiliki nilai signifikan sebesar $0,04 < 0,05$, artinya **terdapat pengaruh** variabel *Punishment* terhadap variabel *Kinerja Karyawan*

2) Uji F (Simultan)

tabel

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.996	2	56.998	18.114	.000 ^b
	Residual	135.308	43	3.147		
	Total	249.304	45			

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh signifikan variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Hasil dalam pengujian Uji F (Simultan) menggunakan SPSS 16 diperoleh nilai Signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel *Kinerja Karyawan*.

F. PEMBAHASAN

Setelah melakukan beberapa langkah melalui observasi, wawancara dengan beberapa pihak responden yang bersangkutan para karyawan BMT NU Singgahan Tuban, terkait *Reward* dan *Punishment* yang dikaitkan dengan kinerja karyawan maka di peroleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian *Reward* terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Singgahan Tuban, artinya besar kecil pemberian *Reward* yang diterima oleh karyawan BMT NU Singgahan Tuban akan mempengaruhi kinerja Karyawan. Peneliti ini sejalan dengan peneliti oleh Evi Sofiati (2021), Fereshti Nurdiana Dihan (2020), Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing (2017) dan Ifa Finarty Latip, A Riskia Fausia Putri, Adrianus Apriliud (2022) sedangkan dari penelitian Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing. (2017) variabel *reward* tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dalam Pemberian *Reward* merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan khususnya mereka berprestasi menjadi sebab hubungan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya *reward* mereka akan saling berkompetensi untuk saling meningkatkan skillnya masing-masing disisi lain perusahaan juga akan mendapatkan sesuai atau bahkan lebih dari tujuan yang dicapai.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Punishment terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Singgahan Tuban, artinya secara tidak langsung juga bahwa *punishment* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan Peneliti ini sejalan dengan peneliti oleh Evi Sofiati (2021), Fereshti Nurdiana Dihan (2020), Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing (2017) dan Ifa Finarty Latip, A Riskia Fausia Putri, Adrianus Apriliud (2022) sedangkan dari penelitian Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing. (2017) variabel *Punishment* tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Punishment yang merupakan ancaman atau hukuman yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan menjadi perhatian khusus tersendiri bagi para karyawan. Hal ini didasrari pada imbas yang akan diterima oleh mereka jika melakukan pelanggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Di lain sisi perusahaan juga tidak mau menanggung kerugian dari kesalahan yang telah diperbuat oleh karyawan, maupun dilakukan perbuatan berulang kali sehingga bisa menurunkan skill mereka sendiri dan nantinya akan berimbas ke capaian perusahaan. sahaan.

3. Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian *Reward* dan *Punishment* terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Singgahan Tuban, artinya secara tidak langsung juga bahwa Pemberian *Reward* dan *Punishment* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini sejalan dengan peneliti oleh Evi Sofiati (2021), Fereshti Nurdiana Dihan (2020), Raymond Suak, Adolfini, Yantje Uhing (2017) dan Ifa Finarty Latip, A Riskia Fausia Putri, Adrianus Apriliud (2022) sedangkan dari penelitian Raymond Suak, Adolfini, Yantje Uhing. (2017) variabel Pemberian *Reward* dan *Punishment* tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Reward merupakan imbalan yang akan didapatkan karyawan jika mereka berhasil mencapai target yang telah ditetapkan merupakan motivasi tersendiri bagi para karyawan untuk terus berkompetisi dalam meningkatkan skill mereka masing-masing. Selain itu adanya *Punishment* juga menjadi motivasi tersendiri bagi mereka agar terus bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan berusaha sebisa mungkin untuk tidak melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Reward yang merupakan sebuah apresiasi yang diberikan khususnya kepada mereka karyawan yang berprestasi dibarengi dengan *Punishment* yang merupakan larangan agar karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan dan tidak melenceng merupakan dua peraturan yang saling mengimbangi dan memotivasi. Disatu sisi *reward* memotivasi agar karyawan terus meningkatkan skillnya, dan disisi lain *Punishment* memotivasi mereka agar tidak bekerja dengan seenaknya dan yang pastinya didasari dengan peraturan yang akan menuntun mereka untuk terus disiplin dan bertanggung jawab dalam berbagai hal.

G. KESIMPULAN

1. *Reward* merupakan salah satu factor penting dalam perusahaan. Dimana variabel pemberian *Reward* terhadap kinerja karyawan BMT NU Singgahan Tuban. Berdasarkan hasil yang telah di uraikan diatas dapat diketahui bahwa hasil uji variable *Reward* memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya *terdapat pengaruh* variabel *Reward* terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. *Punishment* juga merupakan salah stau factor penting dalam perusahaan Dimana Variabel *Punishment* terhadap kinerja karyawan BMT NU Singgahan Tuban. Berdasarkan hasil yang telah diuraikan diatas dapat diketahui bahawa hasil uji memiliki nilai signifikan sebesar $0,04 < 0,05$, artinya *terdapat pengaruh* variabel *Punishment* terhadap variabel Kinerja Karyawa

3. Berdasarkan hasil yang diuraikan diatas, diketahui bahwa variabel pemberian *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan BMT NU Singgahan Tuban. Hasil nilai Signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel *Kinerja Karyawan*.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Depag, RI, 'Alquran Pdf Terjemahan', *Al-Qur'an Terjemahan*, 2007, 1-1100
- Depdkbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989)
- Dihan, Fereshti Nurdiana, and Faisal Hidayat, 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta', *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11.1 (2020), 11-22 <<https://doi.org/10.18196/bti.111126>>
- Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2009)
- Hasan shabdily, john M. Echois, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia* (Jakarta: PT Raja Graamedia Utama, 2004)
- Hasibuan, malayu SP, *Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Kamsir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004)
- Kamsir dan Jafar, *Studi Kelayakan Bisnis* (Jakarta: Kencana, 2004)
- Kurniawan, Benny, *Metodologi Penelitian* (Tangerang: Jelajah Nusa, 2012)
- Latiep, Ifah Finatry, A Reski Fausia Putri, and Adrianus Aprilius, 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV . Era Mas Abstrak', *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5.1 (2022), 471-77
- OJP Chapilin, *Kamus Lengkap Psikologi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004)
- Sofiati, Evi, 'PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI', *Ekono Insentif*, 15.1 (2021), 34-46 <<https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>>
- Suak, Raymond, Adolfina, and Yantje Uhing, 'Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang', *Emba*, 5.2 (2017), 1050-59
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Suharsimi, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)
- Suryoadi, 'Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Cabang Semarang', *Jurnal Administrasi Publik*, 53.9 (2012), 3
- Tanas, Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Teras, 100AD)