

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT
UNIT USAHA SYARIAH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syari'ah*

Oleh :

MUHAMMAD ARIF
NPM : 1801280048



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

21/22. Acc. Pin sel
/7 Lanjud. Jh

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT
UNIT USAHA SYARIAH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syari'ah*

Oleh :

MUHAMMAD ARIF
NPM : 1801280048



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PERSEMBAHAN

*Karya ilmiah ini dipersembahkan kepada kedua orangtuaku
dan kakak tercinta*

Ayahanda Sulaiman Effendy

Ibunda Khadijah

Kakanda Siti Chairany, A.Md.

Kakanda Chairunnisa, A.Md.

*Selalu memberikan do'a Kesuksesan & Keberhasilan bagi
diriku*

Motto:

"Lakukan Kebaikan, Lalu Lupakan"

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Arif

NPM : 1801280048

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah". Merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 25 Juli 2022

Yang Menyatakan



Muhammad Arif

NPM: 1801280048

PERSETUJUAN

Skripsi berjudul

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT UNIT USAHA SYARIAH**

Oleh :

Muhammad Arif
NPM : 1801280048

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan
dalam ujian skripsi*

Medan, 21 Juli 2022

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2022

**Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Bank Sumut Unit Usaha Syariah**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

Muhammad Arif
NPM : 1801280048

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

2022

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 21 Juli 2022

**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Muhammad Arif** yang berjudul **"Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah"**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Muhammad Arif
NPM : 1801280048
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : IX
Tanggal Sidang : 07/09/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
PENGUJI II : Alfi Amalia, M.E.I



PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorih, MA

Dr. Zailani, MA



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha(dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
سین	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
صد	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	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

ﻻ	Lam	L	el
ﻡ	Mim	M	em
ﻥ	Nun	N	en
ﻭ	Waw	W	we
ﻩ	Ha	H	ha
ﺀ	Hamzah	ء	apostrof
ﻱ	Ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>fathah</i>	A	a
ِ	<i>Kasrah</i>	I	i
ُ	<i>dammah</i>	U	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ى _ /	<i>fatha dan ya</i>	Ai	a dan i
و - /	<i>fatha dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh :

- *kataba* = كَتَبَ
- *fa'ala* = فَعَلَ
- *kaifa* = كَيْفَ

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	<i>fathah dan alif</i> atau ya	A	a dan garis di atas
ى	<i>Kasrah dan ya</i>	I	i dan garis di atas
وُ	<i>dammah dan wau</i>	U	u dan garis di atas

Contoh :

- *qala* = قَلَا
- *rama* = رَمَا
- *qila* = قَيْلَا

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1) *Ta Marbutah* Hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya (t).

2) *Ta Marbutah* mati

Ta marbutah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau ada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

- *raudah al-atfal* – *raudatul atfal* : روضة لاطفل
- *al- Madinah al-munawwarah* : المدينة المنورة
- *talhah* : طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah ataupun *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh :

- *rabbana* : رَبَّنَا
- *nazzala* : نَزَّلَ
- *al- birra* : الْبِرِّ
- *al- hajj* : الْحَجِّ
- *nu'ima* : نَعَم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditranliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyah* maupun *qamariyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar- rajulu : الرَّجُل
- as- sayyidatu : السَّيِّدَةُ
- asy- syamsu : الشَّمْسُ
- al- qalamu : الْقَلَمُ
- al- jalalu : الْجَلالُ

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah di transliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- ta'khuzuna : تَعْخُوزُنَا
- an-nau' : اَنْوَاءُ
- syai'un : شَيْءٌ
- inna : اِنَّ
- umirtu : اَمْرَةٌ
- akala : اَكَلَ

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasinya ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila mana itu di dahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- *Wa mamuhammadunillarasul*
- *Inna awwalabaitin wudi'alinnasilallazi bi bakkata mubarakan.*
- *Syahru Ramadan al-lazunazilafihi al-Qur'anu*
- *SyahrulRamadanal-laziunzilafihil-Qur'anu*
- *Walaqadra'ahubilufuq al-mubin*
- *Alhamdulillahirabbil-'alamin*

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisannya itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- *Nasrunminallahiwafathunqarib*
- *Lillahi al-amrujami'an*
- *Lillahil-amrujami'an*
- *Wallahubikullisyai'in 'alim*

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

ABSTRAK

Muhammad Arif, 1801280048. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Tujuan penelitian yang diteliti adalah Untuk menguji dan mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah, Untuk menguji dan mengetahui pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah, Untuk menguji dan mengetahui pengaruh reward dan punishment secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah.

Metode Penelitian Skripsi ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan analisis data regresi berganda dengan langkah-langkah beberapa uji validitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Hasil dari penelitian ini, menunjukkan hasil nilai t hitung $0,268 < t$ tabel $1,697$ artinya variabel Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Nilai t hitung $0,048 < t$ tabel $1,697$ artinya Punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Dalam uji simultan (uji F), diketahui bahwa F -hitung $(2,005) < F$ -tabel $(3,35)$ artinya variabel Reward dan Punishment secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja

ABSTRACT

Muhammad Arif, 1801280048. Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT. Bank of North Sumatra Sharia Business Unit.

The purpose of the research studied was to test and determine the effect of rewards on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Sharia Business Unit, To test and determine the effect of punishment on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Sharia Business Unit, To test and determine the effect of reward and punishment simultaneously on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Sharia Business Unit.

Research Methods This thesis is a type of quantitative research, with data collection techniques in the form of questionnaires, data collection techniques in the form of questionnaires distributed to 30 respondents. In analyzing the data, the researcher used multiple regression data analysis with several steps of data validity test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing.

The results of this study show the results of the t arithmetic value of $0.268 < t$ table 1.697 , meaning that the Reward variable has no significant effect on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Sharia Business Unit. The value of t count $0.048 < t$ table 1.697 means that Punishment has no significant effect on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Sharia Business Unit. In the simultaneous test (F test), it is known that the F-count (2.005) $<$ F-table (3.35) means that the Reward and Punishment variables simultaneously have no significant effect on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Sharia Business Unit.

Keywords: Reward, Punishment, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sholawat dan salam semoga tercurahkan atas tauladan umat akhir zaman, Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini diajukan dengan judul ***“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah”***.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan dan wawasan yang penulis miliki sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan tata bahasa. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas segala bantuan dan bimbingan serta penghargaan yang tidak ternilai kepada:

1. Yang Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda Sulaiman Effendy dan Ibunda Khadijah serta kedua kakak saya yang telah memberikan motivasi dan semangat serta do'a yang tulus dan tiada henti sehingga penulis termotivasi dan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pembuatan proposal atau skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, M.A selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Zailani S.Pd.I, M.A selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, M.A selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Syahrul Amsari S.E.Sy., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi.
9. Bapak Julian Helmi Lubis selaku pimpinan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah yang telah memberikan izin serta dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi.
10. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan yang telah mendoakan dan mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Akhirnya, Penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada semua pihak dan apabila ada yang tidak disebutkan Penulis mohon maaf dengan sebesar-besarnya. Semoga skripsi yang ditulis oleh Penulis ini dapat bermanfaat khususnya bagi saya sendiri dan umumnya bagi pembaca. Bagi para pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini semoga segala amal dan kebaikannya mendapatkan balasan yang berlimpah dari Allah SWT. Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 04 Januari 2022

Penulis,

Muhammad Arif
NPM: 18012800

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORETIS.....	8
A. Deskriptif Teori	8
1. <i>Reward</i>	8
a. Pengertian <i>Reward</i>	8
b. Tujuan <i>Reward</i>	10
c. Jenis-jenis <i>Reward</i>	11
d. Indikator <i>Reward</i>	12
2. <i>Punishment</i>	13
a. Pengertian <i>Punishment</i>	13
b. Bentuk-Bentuk <i>Punishment</i>	15
c. Jenis-jenis <i>Punishment</i>	16
d. Indikator <i>Punishment</i>	16
3. Kinerja.....	17
a. Pengertian Kinerja.....	17
b. Indikator Kinerja	18

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	19
d. Penilaian Kinerja Karyawan.....	19
B. Penelitian Yang Relevan	20
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Metode Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	29
D. Variabel Penelitian	31
E. Definisi Operasional Variabel.....	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Instrumen Penelitian.....	33
H. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian	41
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
C. Hasil Analisis Data.....	43
1. Uji Validitas Data.....	45
a. Uji Validitas Data.....	45
b. Uji Reliabilitas Data	47
2. Uji Asumsi Klasik.....	49
a. Uji Normalitas.....	49
b. Uji Multikolinearitas	50
c. Uji Heteroskedastisitas.....	51
3. Uji Regresi Linier Berganda	52
4. Uji Hipotesis.....	53
1. Uji Parsial (Uji T).....	53
2. Uji Simultan (Uji F)	55
3. Koefisien Determinasi.....	55

D. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

<u>Nomor</u>	<u>Judul Tabel</u>	<u>Halaman</u>
Tabel 1	Rangkuman Jawaban Kuesioner Pra-penelitian.....	3
Tabel 2	Penelitian Yang Relevan.....	20
Tabel 3	Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	29
Tabel 4	Indikator Variabel.....	33
Tabel 5	Skala Likert.....	34
Tabel 6	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 7	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 8	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Tabel 9	Variabel Reward (X_1).....	43
Tabel 10	Variabel Punishment (X_2).....	43
Tabel 11	Variabel Kinerja (Y).....	44
Tabel 12	Uji Validitas Reward (X_1).....	45
Tabel 13	Uji Validitas Punishment (X_2).....	46
Tabel 14	Uji Validitas Kinerja (Y).....	47
Tabel 15	Uji Reliabilitas Reward (X_1).....	48
Tabel 16	Uji Reliabilitas Punishment (X_2).....	48
Tabel 17	Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	49
Tabel 18	Uji Normalitas	50
Tabel 19	Uji Multikolinearitas	51
Tabel 20	Uji Regresi Linier Berganda	52
Tabel 21	Hasil Uji T.....	53
Tabel 22	Hasil Uji F.....	55
Tabel 23	Hasil Uji Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

<u>Nomor Gambar</u>	<u>Judul Gambar</u>	<u>Halaman</u>
Gambar 1	Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya manajemen sumber daya manusia yang meliputi peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan perlu memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* (penghargaan) pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya.

Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai pemicu peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu resiko yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah diperbuat. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara tepat dapat memperbaiki sikap perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang teliti dari semua aspek yang berhubungan dengan situasi yang terjadi saat itu.

Salah satu peran sangat penting dari *punishment* adalah menjaga kedisiplinan karyawan. Penerapan *punishment* yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan, dan akan membuat sikap dan perilaku tidak disiplin dapat terhindar. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *punishment* bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena penerapan sistem *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan semangat karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. (Biatur Rosyidah, 2018)

PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah merupakan salah satu alternatif bagi masyarakat untuk memperoleh solusi keuangan yang memberikan kenyamanan dalam melakukan transaksi perbankan yang memiliki mayoritas penduduk muslim. Penerapan *reward* dan *punishment* telah menjadi perhatian penuh bagi pihak pimpinan perusahaan dikarenakan atas peran penting yang dilakukan para karyawan yang berada di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Meskipun pada awalnya karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan melalui penerapan *reward* dan *punishment* tetapi ada juga yang menganggap penerapan tersebut sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Yang menjadi fenomena penelitian adalah karyawan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah mengalami penurunan semangat dan kedisiplinan kerja akibat pengaruh penerapan *reward* dan lemahnya penerapan *punishment*. Hal ini terbukti dari hasil pengamatan saya, terdapat karyawan yang bertugas mencari nasabah yang membutuhkan kredit dan layak sesuai kriteria peraturan bank yaitu nasabah yang memiliki legalitas usaha seperti surat izin usaha perdagangan dan tanda daftar perusahaan, menilai, mengevaluasi, mengusulkan besarnya kredit yang diberikan. Jika pencapaian karyawan tersebut mendapatkan target yang diberikan atau mendapatkan banyak nasabah untuk penyaluran sepeda motor maka karyawan tersebut mendapatkan *reward* 1 unit sepeda motor, hal ini perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun jika target tidak tercapai, maka karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan penilaian yang kurang baik dan sangat berpengaruh pada saat pembagian penghargaan/bonus (*reward*) sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Dari hasil pengamatan di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah, pada saat pagi hari pimpinan selalu memberikan arahan serta semangat pagi kepada karyawan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah berupa *brifing* sebelum memulai pekerjaan. Akan tetapi masih adanya yang melanggar kedisiplinan seperti kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu sehingga kedisiplinan beberapa karyawan masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik.

Hal ini terbukti dari hasil pra-penelitian menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap beberapa karyawan, dimana 75% karyawan mengalami penurunan motivasi dalam peningkatan kinerja apabila target perusahaan tidak dapat tercapai akibatnya sangat berpengaruh dalam pemberian *reward*. Menurut survei, 50% karyawan pernah melanggar kedisiplinan yaitu hadir tidak tepat waktu. Terdapat 65% karyawan mengatakan perusahaan terkesan tidak konsisten dalam penerapan *punishment* terhadap karyawan yang melakukan kesalahan. Berikut adalah rangkuman jawaban responden pra-penelitian

Tabel 1
Rangkuman Jawaban Kuesioner Pra-penelitian

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apabila target perusahaan tidak dapat tercapai dan sangat berpengaruh dalam pemberian <i>reward</i> , apakah menurunkan motivasi anda dalam meningkatkan kinerja?	15 (75.0%)	5 (25.0%)
2.	Apakah anda pernah melanggar kedisiplinan yaitu hadir tidak tepat waktu?	10 (50.0%)	10 (50.0%)
3.	Apakah perusahaan tidak konsisten dalam penerapan <i>punishment</i> terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan waktu?	13 (65.0%)	7 (35.0%)
	Jumlah	20 (100.0%)	

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik ingin melakukan penelitian untuk mengetahui “ *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu :

1. Penurunan motivasi kinerja karyawan apabila target perusahaan tidak dapat tercapai dikarenakan sangat berpengaruh terhadap pemberian *reward*.
2. Terdapat beberapa karyawan yang melanggar kedisiplinan yaitu hadir tidak tepat waktu.
3. Perusahaan belum maksimal dalam penerapan *punishment* terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan waktu .

C. Rumusan Masalah

Untuk memperkuat permasalahan sebagai dasar melakukan analisis pembahasan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penerapan *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah?
2. Apakah penerapan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah?
3. Apakah penerapan *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

E. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam kajian manajemen sumber daya manusia termasuk *reward* dan *punishment*.
 - b. Dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkeinginan melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
2. Kegunaan praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan saran bagi PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah dalam meningkatkan pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya guna memperluas wawasan dan pengetahuan tentang *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.
 - c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberi banyak manfaat khususnya bagi penulis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian pustaka.

F. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memahami lebih jelas penelitian ini, maka materi-materi yang tercantum pada proposal ini terdiri dari 5 bab dengan sistematika penyampaian yang artinya sesuai dengan urutan. Adapun sistematika penulisan tugas pada pembuatan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang deskripsi umum dipenulisan skripsi yang meliputi latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisikan tentang teori-teori berupa deskripsi teori yang diambil dari kutipan buku, jurnal dan berupa literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan tentang perbandingan variabel-variabel dependen dan dapat ditarik hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel, teknik penarikan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, Teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data. Dalam bab ini dijelaskan data-data yang diperoleh dan cara mengolah sehingga hasilnya bisa dipertanggungjawabkan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil dari analisis pengolahan data baik secara deskripsi maupun hasil pengujian yang telah

dilakukan. Bab ini juga berisikan data-data penting yang telah diolah dan memuat hasil penelitian dengan penelusuran titik temu antara teori dan dikaitkan dengan hasil temuan yang realita di lapangan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan penelitian dari hasil analisis data yang telah diolah, saran dari penulis untuk penelitian selanjutnya serta ditunjukkan kepada pihak yang memungkinkan memanfaatkan hasil penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskriptif Teori

1. *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran atau hadiah. *Reward* merupakan sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan tepat dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. (Paul Dinovant Sugihen, 2017)

Reward diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh penting terhadap kinerja. Dengan arti lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah suatu hal yang positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. (Biatur Rosyidah, 2018)

Allah SWT berfirman:

فَأْتَهُمُ اللَّهُ تَوَابَ الدُّنْيَا وَحَسَنَ تَوَابِ الْآخِرَةِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *Maka Allah beri ganjaran kepada mereka di dunia dan di akhirat dengan ganjaran yang baik. Dan Allah cinta kepada orang-orang yang berbuat baik (Q.S. Ali-Imron 3 : 148)*

Reward (penghargaan) adalah sebuah bentuk penilaian kepada suatu pencapaian tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan. Hadiah (*Reward*) akan memacu semangat mereka untuk belajar lebih giat lagi. (Fakultas & Islam, 2016). Dalam dunia organisasi ada istilah insentif, yang merupakan sebuah penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai target dan tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Ada tiga fungsi peran penting dari penghargaan yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu dan meningkatkan kualitas diri agar mencapai prestasi
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
3. Bersifat umum

Setiap apapun yang diperbuat oleh manusia pasti akan mendapat balasan dari Allah SWT. Baik itu perbuatan baik maupun buruk akan mendapat balasan yang sesuai. Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *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 beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (Q.S. An-Nahl 16 : 97)*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap manusia, baik itu laki-laki maupun perempuan yang telah mengerjakan amalan sholeh akan diberikan ganjaran atau balasan yang berupa pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan di kehidupannya. Ayat diatas sangat berkait dengan *reward* atau penghargaan ialah dimana karyawan baik itu laki-laki maupun perempuan yang melakukan pekerjaannya dengan baik, maka akan memperoleh hasil dan penilaian yang baik, salah satunya berupa penghargaan, hingga kenaikan jabatan. (Indriasari, 2018)

Jadi, *reward* juga merupakan ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan meningkatkan suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam bentuk positif disebut *reward*, sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut *punishment*.

b. Tujuan Reward

Adapun tujuan dari penerapan sistem *reward* (penghargaan) adalah untuk menarik, meningkatkan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan mampu bersaing secara eksternal. Adapun 3 tujuan utama dari program *reward*, antara lain:

1. Menarik orang dengan memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
2. Meningkatkan kesadaran karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

(Faizal Hidayat, 2018)

c. Jenis-jenis *Reward*

Reward dapat ditentukan ke dalam dua kategori utama, yaitu:

1) *Reward* Intrinsik

Reward Intrinsik yaitu suatu penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik adalah:

a) Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang mempunyai kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik dan mencapai target. Rasa puas yang didapat dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.

b) Pencapaian (*Achievement*)

Seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang baginya. Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

c) Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian kecil orang mempunyai perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Contohnya, agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan.

d) Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

2) *Reward* Ekstrinsik

Reward Ekstrinsik adalah penghargaan/bonus yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa:

- a) Gaji dan Upah
- b) Tunjangan Karyawan
- c) Penghargaan untuk pribadi
- d) Promosi

d. Indikator *Reward*

Indikator-indikator untuk mengukur variabel *reward* (penghargaan) antara lain:

a. Gaji

Gaji merupakan apresiasi dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai akibat yang telah memberikan bantuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b. Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk upaya perusahaan dalam memberikan apresiasi atau hasil kerja karyawan diharapkan lebih semangat dan mampu.

c. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non material. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat dalam bekerja.

d. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur, kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

e. Tunjangan

Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. (Muhammad Ihsan , 2019).
Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian upah karyawan. (Burhanuddin Yusuf, 2016)

2. *Punishment*

a. *Pengertian Punishment*

Punishment dalam bahasa Indonesia adalah hukuman, sanksi dan dilakukan kepada orang yang melanggar Undang-Undang dan sebagainya. *Punishment* merupakan suatu akibat yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah diperbuat. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara tepat dapat merubah perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* alangkah baiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang teliti dari semua aspek yang berhubungan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. (Biatur Rosyidah, 2018)

Punishment (hukuman) ialah sebuah cara untuk mengarahkan suatu perbuatan agar sesuai dengan perbuatan yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah perbuatan yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah perbuatan yang diharapkan.

Dalam menjalankan organisasi atau perusahaan diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan tepat. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi atau perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih tepat untuk merubah perilaku dan sikap pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat

pribadi). Untuk mengembangkan suatu program yang menggunakan hukuman secara tepat.

Terdapat tiga fungsi penting dari hukuman yang berperan besar bagi pembentukan sikap dan tingkah laku yang diharapkan:

1. Membatasi perilaku. Hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan
2. Bersifat mendidik dan membina
3. Meningkatkan motivasi untuk menghindari diri dari perbuatan yang tidak diharapkan. (Indriasari, 2018)

Punishment (hukuman) dalam bahasa arab diistilahkan dengan *'iqob* sebanyak 20 kali dalam 11 surah. Bila memperhatikan masing-masing ayat tersebut terlihat bahwa kata *'iqob* mayoritas didahului oleh kata *syadiid* (yang paling, amat dan sangat), dan semuanya menunjukkan arti keburukan dan adzab yang menyedihkan, (Arik Irawanti, 2017) seperti firman Allah dalam surah Ali-Imran ayat 11 dan Al-Anfal ayat 13 yang berbunyi sebagai berikut:

كَذَابِ آلِ فِرْعَوْنَ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا فَآخَذَهُمُ اللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: *(keadaan mereka) seperti keadaan pengikut fir'aun dan orang-orang sebelum mereka, maka mendustakan ayat-ayat kami maka Allah sangat berat hukumannya. (Q.S. Ali-Imran 3 : 11)*

ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَمَنْ يُشَاقِقِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَإِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: *Ketentuan yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa menentang Allah dan Rasul-Nya, sungguh Allah sangat keras siksa-Nya. (Q.S Al-Anfal 8 : 13)*

Dari kedua ayat diatas dapat dipahami bahwa kata *'iqob* ditujukan kepada balasan dosa sebagai akibat perbuatan jahat manusia. Selain kata *tsawab* dan *'iqab*, Al-Quran juga menggunakan kata *thargib* dan *tarhib*. Perbedaannya, kalau *tsawab* dan *'iqob* lebih bernilai pada bentuk aktivitas

dalam memberikan ganjaran dan hukuman seperti memuji dan memukul, sedangkan kata *thargib* dan *tarhib* lebih berhubungan dengan janji atau harapan untuk mendapatkan kesenangan jika melakukan suatu kebaikan atau ancaman untuk mendapatkan siksaan kalau melakukan perbuatan tercela. (Arik Irawanti, 2017)

Jadi, *reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

b. Bentuk-Bentuk *Punishment*

Punishment dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu:

1. *Punishment Preventif*

Punishment Preventif yaitu *punishment* yang dilaksanakan dengan maksud tidak atau jangan terjadinya suatu pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk menghindari jangan sampai terjadinya pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadinya pelanggaran.

Dengan demikian *Punishment Preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *Punishment Preventif* ini ialah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. *Punishment Represif*

Punishment Represif yaitu *Punishment* yang dilakukan oleh karna adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *Punishment* ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *Punishment represif* yaitu pemberitahuan, teguran, peringatan, hukuman.

c. Jenis-jenis *Punishment*

Adapun jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

1. Hukuman ringan, berupa : teguran lisan kepada karyawan yang terkait, teguran dan pernyataan tidak tepat secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, berupa : penundaan kenaikan gaji sebelumnya telah direncanakan.
3. Hukuman berat, berupa : penurunan pangkat atau pembebasan dari jabatan, pemberitahuan kerja atas permintaan karyawan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

d. Indikator *Punishment*

Berikut beberapa indikator *punishment* yaitu:

- a. Tata tertib
- b. Usaha memperkecil kesalahan yang akan datang
- c. Pelaksanaan
- d. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan
- e. Teguran
- f. Peringatan
- g. Kebijakan PHK

Kesimpulannya *punishment* (hukuman) adalah sebuah teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi sanksi kepada karyawan disebabkan karena:

1. Karyawan datang tidak tepat waktu tanpa pemberitahuan
2. Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas
3. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin baik secara tertulis maupun lisan
4. Menggunakan fasilitas kantor untuk keuntungan pribadi.

(Muhammad Ihsan , 2019)

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). (Nurul Maya , 2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama jangka waktu tertentu pada bidang pekerjaan yang tertentu. Pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. (Asma & Syahputri, 2021)

Jika kinerja karyawan perusahaan meningkat maka dipastikan perusahaan akan tumbuh dan berkembang, begitu pula sebaliknya, jika tidak memiliki motivasi untuk bekerja maka kinerjanya akan menurun sehingga mengakibatkan hasil yang tidak diinginkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi masing-masing individu, dalam perkembangan global yang mampu dalam bersaing, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi dan berkualitas tinggi. Kinerja yang tinggi dikaitkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dikaitkan dengan kinerja yang rendah. (Andayani & Tirtayasa, 2019). Pada saat yang sama, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai acuan untuk tindakan mereka. Gaji sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja yang didapat, hasil yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau keberhasilan yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. (Purba, 2021)

Kinerja atau *performance* merupakan konsep mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diterapkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (June, 2018) Allah berfirman:

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*(Q.S. At-Taubah 9: 105).

b. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan ialah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan antara lain termasuk:

1. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

2. Kuantitas Kerja

Dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

3. Kerjasama

Seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditentukan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik dan benar.

4. Ketepatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Siti Mujiatun dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni” dari hasil pengamatan penulis

di Yayasan Pendidikan Sinar Husni tersebut terdapat data sementara bahwa para karyawan memiliki kinerja yang cukup baik. Hal ini, ditandai dengan adanya disiplin kehadiran dengan tepat waktu, pelayanan administrasi yang cepat dan baik. Tegasnya, para karyawan sudah hadir pada jam 07.00 pagi setiap harinya, dan jam pelajaran dimulai pukul 07.15 (Siti Mujiatun, 2011)

5. Tingkat Kehadiran

Jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditentukan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kategori yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang maksimal adalah faktor kemampuan (*ability*) dan aspek motivasi (*motivation*). Aspek kemampuan yang dinilai dalam penilaian kinerja dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

1. Kemampuan Teknis adalah kemampuan menggunakan pengetahuan cara, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan Konseptual yaitu kemampuan untuk memahami perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan Hubungan Interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.

2. Perilaku, yaitu aspek tindak lanjut karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Atribut dan kompensasi, yaitu keahlian/*skill* dan penguasaan karyawan sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian seperti kepemimpinan dan komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang setara dengan yang bersangkutan. (Nurul Maya , 2017)

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan akan dijadikan untuk menyusun konsep-konsep pada penelitian ini yaitu:

Tabel 2
Penelitian Yang Relevan

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Identifikasi Masalah	Hasil Penelitian
01	Rahmat Arfan, Geta Ambartiasari (Isu & Kunci, n.d.)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Sebagai Skema Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Swasta	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Kinerja	Setiap karyawan pada bidang sales dituntut untuk melaksanakan penjualan secara aktif menurut area masing – masing dan mengembang- kan pasar serta partner baru.	Hasil penelitian ini menunjukkan pada <i>reward</i> , bonus atau insentif diterapkan pada periode bulanan yang diberikan kepada karyawan pada setiap bulan gajian. Pada <i>punishment</i> ,

					penerapan peringatan tertulis telah dijalankan oleh perusahaan dengan melalui tahap surat peringatan satu, dua dan tiga.
02	Firdaus (Riau et al., 2020)	Esensi <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dalam Diskursus Pendidikan Agama Islam	<i>Reward, Punishment,</i> Diskursus	a. Pelanggaran -pelanggaran yang dilakukan oleh siswa dan diabaikan oleh guru ataupun pihak sekolah akan memberikan dampak negatif bagi siswa yang lain. b. Pelanggaran ataupun tindakan indisipliner yang dibiarkan akan menimbulkan ketidakstabilan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam menggunakan metode <i>reward</i> dan <i>punishment</i> haruslah mengikuti rambu-rambu dan juga aturan-aturan yang ada. Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang tidak mengikuti aturan akan menimbulkan

				dalam proses belajar mengajar maupun lingkungan sekolah itu sendiri.	suatu konflik antara siswa dan siswa bahkan antara siswa dengan guru itu sendiri. Dalam pemberian <i>reward</i> haruslah murni sebagai motivasi bagi peserta didik.
03	Rr. Susana Andi Meyrina (Susana et al., 2017)	Pelaksanaan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementeria Hukum dan Ham (<i>The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employess within The Ministry of Law</i>	<i>Reward,</i> <i>Punishment,</i> Kinerja	a. <i>Punishment</i> atau hukuman yang diberikan kepada pegawai di seluruh Kementerian Hukum dan HAM RI selama tahun 2015 adalah sebesar 46,6%. b. Hukuman disiplin bagi pegawai Lapas (Lembaga Pemasyarakata n) merupakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Ham, terhadap pelaksanaan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> belum berjalan dengan baik, disebabkan oleh unsur-

		<i>and Human Rights)</i>		angka yang paling tinggi di antara unit organisasi yang lainnya.	unsur penilaian tugas dan fungsi organisasi yang bersifat heterogen maka perbedaan tanggung jawab beban kerja dan resiko pada setiap unit berbeda-beda.
04	Adhitomo Wirawan, Ismi Nur Afani (Wirawan, 2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja dan Motivasi karyawan Pada CV. Media Kreasi Bangsa	<i>Reward, Punishment,</i> Kinerja, Motivasi	Penyusunan program <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang belum cermat.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Kreasi Bangsa. Berdasarkan uji regresi yang telah

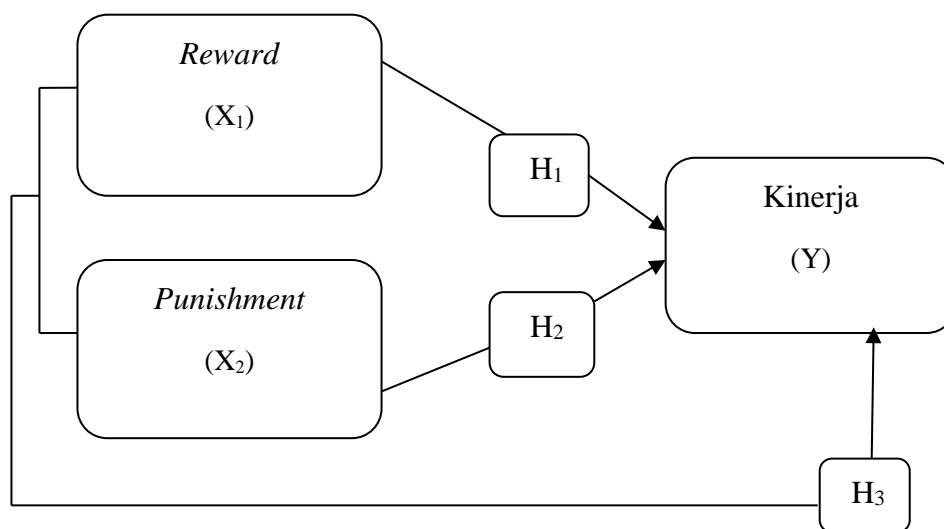
					dilakukan menunjukkan bahwa hasil perhitungan F hitung (21,162) lebih besar dari F table (3,07).
05	Rizki Ayu Pramesti, Sofia. A. P. Sambul, Wehelmina Rumawas (Pramesti et al., 2019)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Kinerja	a. Ada beberapa karyawan yang datang terlambat, b. Adanya kesalahan perbandingan pembuatan adonan, kesalahan <i>delivery</i> yang mengakibatkan kerugian perusahaan tersebut yang bisa mempengaruhi <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan dan	Hasil penelitian ini menunjukkan hasil pengujian dengan menggunakan uji F yang disajikan pada table di atas menunjukkan bahwa variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> memiliki nilai F hitung = 13.478 dengan sig = 0,000 hal ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara

				juga bisa mengakibatkan perusahaan tersebut kehilangan konsumen.	simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading
--	--	--	--	------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, maka persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah menggunakan teknik penelitian yang sama yaitu terkait dengan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada tahun yang diteliti dan objek penelitian.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dari latar belakang, landasan teoritis dan kajian pustaka yang telah dijelaskan, maka kerangka pemikiran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Konseptual

Pada gambar 2.1 kerangka konseptual diatas dapat dilihat bahwa:

1. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H₁). Pemberian *reward* (penghargaan) tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan lebih giat dan berpotensi.
2. *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H₂). Pemberian *punishment* (hukuman) dengan sengaja bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar sesudah terjadi suatu pelanggaran.
3. *Reward* dan *punishment* secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja (H₃). *Reward* dan *punishment* merupakan hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Oleh

karena itu, semakin baik penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Rizki Ayu Pramesti, dengan judul penelitian pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Dalam hasil penelitiannya menunjukkan hasil pengujian dengan menggunakan uji F yang disajikan untuk menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* memiliki nilai F hitung = 13.478 dengan sig = 0,000 hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. (Pramesti et al., 2019) Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh secara keseluruhan dan penting terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya dan dibuktikan melalui data yang telah terkumpul dan diuji. Hipotesis dapat berupa nihil/null (H_0) atau hipotesis alternatif (H_a). Berdasarkan teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat dalam kerangka berpikir, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1:

H_1 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 2:

H_2 : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 3:

H_3 : *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Dalam definisi lain, penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Variabel yang akan diteliti ada 3, yaitu yang pertama merupakan variabel bebas (X) yaitu *reward* dan *punishment* sedangkan variabel yang kedua merupakan variabel terikat (Y) kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. (Sugiyono, 2017)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis lakukan dilaksanakan di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah Jl. Imam Bonjol No.18 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Juli 2022 di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah Jl. Imam Bonjol No.18 Medan.

Berikut adalah tabel pelaksanaan waktu penelitian:

Tabel 3
Pelaksanaan Waktu Penelitian Tahun 2022

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																							
		Desember 2021				Januari 2022				Maret 2022				April 2022				Juli 2022				September 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																								
2.	Penyusunan Proposal																								
3.	Bimbingan Proposal																								
4.	Seminar Proposal																								
5.	Pengumpulan Data																								
6.	Bimbingan Skripsi																								
7.	Sidang Skripsi																								

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari kategori atau unit pengukuran yang menjadi objek penelitian. (Surya Eka Priyatna, M.Cs. , 2020) Dalam arti lain, populasi adalah wilayah yang sama terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan kategori tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi yang

menjadi fokus penelitian ini adalah karyawan aktif di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah yang berjumlah 104 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau yang diwakilkan dari populasi. Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. (Tukiran Tuniredja, p. 2017) Sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan aktif di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah yang berjumlah 30 responden.

3. Teknik Penarikan Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. Dengan jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh dan ditentukan menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 104 \times (0,18)^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + (104 \times 0,0324)}$$

$$n = \frac{104}{3,3696}$$

$$n = 30$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = *Margin of Error* merupakan besaran kesalahan yang ditetapkan

Dengan menggunakan nilai e yaitu 18%.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Independen

Variabel Independen disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2).

2. Variabel Dependen

Variabel Dependen terdiri dari variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Dari penelitian ini diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas *Reward* (X_1)

Reward dalam penelitian ini merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

2. Variabel bebas *Punishment* (X_2)

Punishment (hukuman) dalam penelitian ini merupakan suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan.

3. Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja diartikan sebagai bentuk kesuksesan seseorang dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan dampak kontribusi yang positif terhadap kemajuan perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah untuk mengumpulkan data data yang terkait dalam penelitian, sedangkan instrumen data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

1. Studi Pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. (Faulina Arlianis, 2018)

2. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Anggie Mutia , 2018) Angket merupakan teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan dan pernyataan instrumen ini disusun dengan konsep teoritis agar memiliki dasar ilmiah yang kuat. Selain itu, angket/kuesioner juga perlu di ujicoba oleh responden agar dapat mengetahui apakah responden tersebut memiliki validitas dan reabilitas yang tinggi. (Azuar Juliandi et.al, 2018)

Tabel 4
Indikator Variabel

Variabel	Indikator
<i>Reward (X1)</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Penghargaan c. Pujian d. Cuti e. Tunjangan
<i>Punishment (X2)</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Tata tertib b. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang c. Pelaksanaan/tekanan d. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan e. Teguran f. Peringatan g. Kebijakan PHK
Kinerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Kerjasama d. Ketepatan waktu e. Tingkat kehadiran

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yaitu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang tertulis mengenai wawancara, pengamatan dan daftar pertanyaan yang dipersiapkan agar mendapatkan informasi dari para responden. Didalam penelitian pengumpulan data merupakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan bagi peneliti. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dituangkan melalui indikator variabel,

instrumen penelitian yang akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang terikat. (Siti Fadillah Hafsah , 2021)

Instrumen pada penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) dan pengukurannya menggunakan skala likert yang berisikan dengan lima pernyataan dan lima jawaban dengan pilihan jawaban yang akan ditulis sebagai berikut:

Tabel 5
Skala Likert

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

H. Teknik Analisis Data

Penelitian harus dapat menentukan alat analisis yang tepat dan sesuai dengan bentuk serta tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data korelasional pendekatan kuantitatif, analisis data yang digunakan akan berguna untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap Kinerja karyawan.

Alat yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 25. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Validitas Data

a. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu bentuk ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran suatu alat ukur. Instrumen bisa dikatakan valid jika instrumen tersebut sudah sesuai pengukurannya.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas data adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma XY - (\Sigma x) \cdot (\Sigma y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah subjek

ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y

ΣX = Jumlah seluruh skor

ΣY = Jumlah skor Y

Setiap uji statistik memiliki dasar dalam pengambilan keputusan sebagai bahan acuan atau pedoman agar dapat membuat kesimpulan. Begitu juga dengan uji validitas. Dasar dalam pengambilan uji ini adalah:

1. Jika nilai r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka item angket tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka soal angket tersebut dinyatakan tidak valid. (Siti Fadillah Hafsah, 2021)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah alat ukur apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Pengukuran yang tidak memiliki reliabilitas tidak dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel. (Amali Mutamimah, 2019)

Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan secara konsisten atau tidak. Adapun uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*. Adapun rumusnya yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ob^2}{o t^2} \right]$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

O_t^2 = Varian total

$\sum ob^2$ = Jumlah varians butir

Adapun kriteria yang termasuk ke dalam uji reliabilitas yaitu:

1. Jika nilai koefisien *cronbach Alpha* ≥ 0.80 , maka dapat dikatakan bahwa kuisisionernya termasuk reliabilitas yang sangat baik.
2. Jika nilai koefisien *cronbach Alpha* $0.6 - 0.79$, maka dapat dikatakan bahwa kuisisionernya termasuk reliabel (reliabilitas diterima).
3. Jika nilai koefisien *cronbach Alpha* ≤ 0.60 , maka dapat dikatakan kuisisionernya termasuk tidak reliabel. (Siti Fadillah Hafisah , 2021)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah model perkiraan telah memenuhi kriteria ekonometrika dan untuk mengidentifikasi apakah model regresi adalah regresi yang baik atau tidak. Dalam penelitian ini, ada beberapa jenis uji asumsi klasik yang penulis gunakan antara lain yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam jenis regresi variabel dependen serta independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang sering digunakan menentukan apakah

suatu model berdistribusi normal atau tidak hanya melihat pada histogram residual, apakah memiliki lonceng atau tidak. Atau dapat dilihat juga dengan nilai signifikan yang terdapat jika > 0.05 berarti sampel populasi berdistribusi normal, namun jika nilai signifikan sebaliknya < 0.05 berarti sampel tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel independen yang digunakan dalam pembentukan jenis. Untuk mendeteksi apakah jenis regresi linier multikolinearitas dapat diperiksa dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika variabel independen memiliki nilai VIF yang tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak akan terjadi multikolinearitas dalam penelitian tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam jenis regresi linier kesalahan penggunaan (e) memiliki variansi yang sama atau tidak dari satu pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Uji ini digunakan agar mengetahui apakah dalam regresi terjadi heteroskedastisitas varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada bentuk tertentu terdapat seperti titik-titik yang membentuk suatu bentuk beraturan (menyempit, melebar serta bergelombang) itu artinya telah menunjukkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Namun jika ada titik-titik mengindikasikan seperti angka 0 pada sumbu y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi. (Siti Fadillah Hafisah , 2021)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi merupakan analisis yang digunakan untuk keperluan penelitian untuk membuat suatu persamaan yang diharapkan dapat membantu dalam mengetahui hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan rumus untuk melihat analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = *Reward*

X2 = *Punishment*

a = Konstanta

b1 dan b2 = Koefisien regresi variabel bebas

e = eror (Sugiyono, 2017)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikan parsial (Uji T) menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial atau individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu menguji pengaruh parsial *reward* (X_1), *punishment* (X_2), terhadap kinerja (Y). Untuk membuktikannya dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai hitung

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah data pengamatan

Kriteria untuk penarikan kesimpulan secara manual adalah:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama antara variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Uji F ini juga digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol, untuk mengetahuinya dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_h = F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Kriteria untuk penarikan kesimpulan secara manual yaitu:

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $- F_{hitung} < - F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $- F_{hitung} \geq - F_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. (Siti Fadillah Hafsah , 2021)

c. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R adalah koefisien korelasi yang menjelaskan kaitan hubungan linear diantara dua variabel. Jika $R^2 = 1$ maka variabel Y dijelaskan oleh variabel X. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinan

R = Koefisien Korelasi Berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Bab ini akan membahas hasil penelitian tentang Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden. Pembahasan ini meliputi uraian tentang deskripsi karakteristik responden, hasil analisis data, dan pembahasan.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah bagian dari populasi pada PT. Bank SUMUT Unit Usaha Syariah dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang pada perusahaan tersebut, yang terdiri dari beberapa karakteristik.

Tabel 6
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	70,0 %
2	Perempuan	9	30,0%
Jumlah		30	100%

Sumber : PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 21 orang (70,0 %), sedangkan responden perempuan sebanyak 9 orang (30,0%). Hal ini disebabkan pada saat penyebaran angket lebih banyak diterima jenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 7
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	22-26	1	3,3%
2	27-31	5	16,7%
3	32-36	9	30,0%
4	37-41	10	33,3%
5	>41	5	16,7%
	Jumlah	30	100%

Sumber : PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Dari tabel diketahui bahwa responden pada kelompok yang terbesar pada umur 37-41 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), sedangkan kelompok terkecil berada pada umur 22-26 tahun sebanyak 1 orang (3,3%).

Tabel 8
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	7	23,3%
2	6-10 Tahun	10	33,3%
3	11-15 Tahun	5	16,7%
4	16-20 Tahun	5	16,7%
5	>20 Tahun	3	10,0%
	Jumlah	30	100%

Sumber : PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Dari tabel diketahui bahwa responden pada kelompok yang terbesar berdasarkan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), sedangkan kelompok terkecil berdasarkan lama bekerja >20 tahun sebanyak 3 orang (10,0%).

C. Hasil Analisis Data

Tabel 9
Variabel *Reward* (X₁)

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	41	136,6%
2.	Setuju	4	136	453,3%
3.	Kurang Setuju	3	100	333,3%
4.	Tidak Setuju	2	20	6,6%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	3	1%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil tabel 9 dapat kita lihat bahwasannya dari 30 responden yang di temui dan penelitian di lapangan, peneliti berhasil mendapatkan hasil data bahwa responden yang memilih pendapat sangat setuju terkait variabel *reward* berjumlah 41 atau memilih setuju 136, memilih kurang setuju 100, memilih tidak setuju 20, memilih sangat tidak setuju 3, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden lebih banyak memilih (Setuju).

Tabel 10
Variabel *Punishment* (X₂)

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	29	9,6%
2.	Setuju	4	155	516,6%
3.	Kurang Setuju	3	88	293,3%
4.	Tidak Setuju	2	14	4,6%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	14	4,6%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil tabel 10 dapat kita lihat bahwasannya dari 30 responden yang di temui dan penelitian di lapangan, peneliti berhasil mendapatkan

hasil data bahwa responden yang memilih pendapat sangat setuju terkait variabel *punishment* berjumlah 29 atau memilih setuju 155, memilih kurang setuju 88, memilih tidak setuju 14, memilih sangat tidak setuju 14, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden lebih banyak memilih (Setuju).

Tabel 11
Variabel Kinerja (Y)

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	175	583,3%
2.	Setuju	4	108	3,6%
3.	Kurang Setuju	3	10	3%
4.	Tidak Setuju	2	6	2%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1	0,3%

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil tabel 11 dapat kita lihat bahwasannya dari 30 responden yang di temui dan penelitian di lapangan, peneliti berhasil mendapatkan hasil data bahwa responden yang memilih pendapat sangat setuju terkait variabel kinerja berjumlah 175 atau memilih setuju 108, memilih kurang setuju 10, memilih tidak setuju 6, memilih sangat tidak setuju 1, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden lebih banyak memilih (Sangat Setuju).

1. Uji Validitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik yaitu korelasi. Sebuah angket atau kuisioner bisa dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, jika nilai r hitung $<$ r tabel maka angket atau kuisioner dinyatakan tidak valid. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji validitas dari variabel *reward* (X_1) :

Tabel 12
Uji Validitas Variabel *Reward* (X_1)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,674	0,361	Valid
2	0,880	0,361	Valid
3	0,841	0,361	Valid
4	0,777	0,361	Valid
5	0,758	0,361	Valid
6	0,889	0,361	Valid
7	0,861	0,361	Valid
8	0,829	0,361	Valid
9	0,674	0,361	Valid
10	0,608	0,361	Valid

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan dari tabel 12 diatas, pengolahan data variabel *reward* (X_1) yang di dapatkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS 25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel *reward* (X_1) valid.

Tabel 13
Uji Validitas Variabel *Punishment* (X_2)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,514	0,361	Valid
2	0,722	0,361	Valid
3	0,624	0,361	Valid
4	0,775	0,361	Valid
5	0,547	0,361	Valid
6	0,620	0,361	Valid
7	0,501	0,361	Valid
8	0,635	0,361	Valid
9	0,715	0,361	Valid
10	0,661	0,361	Valid

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan dari tabel 13 diatas, pengolahan data variabel *punishment* (X_2) yang di dadapatkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS 25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel *punishment* (X_2) valid.

Tabel 14
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,871	0,361	Valid
2	0,539	0,361	Valid
3	0,876	0,361	Valid
4	0,799	0,361	Valid
5	0,606	0,361	Valid
6	0,377	0,361	Valid
7	0,871	0,361	Valid
8	0,503	0,361	Valid
9	0,876	0,361	Valid
10	0,678	0,361	Valid

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan dari tabel 14 diatas, pengolahan data variabel Kinerja (Y) yang di dapatkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS 25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel Kinerja (Y) valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan bagian dari indikator variabel. Sebuah angket dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas variabel *reward* (X_1) :

Tabel 15
Uji Reliabilitas Variabel *Reward* (X₁)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan pada data tabel 15 diatas, dapat diketahui bahwa variabel *reward* (X₁) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,928. Oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel *reward* pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai *Cronbach Alpha* 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

Tabel 16
Uji Reliabilitas Variabel *Punishment* (X₂)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan pada data tabel 4.11 diatas, dapat diketahui bahwa variabel *punishment* (X₂) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,835. Oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel *punishment* pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai *Cronbach Alpha* 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

Tabel 17
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's	N of Items
Alpha	N of Items
.846	10

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan pada data tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa variabel kinerja (Y) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,846. Oleh karena itu nilai *Cronbach Alpha* variabel Kinerja pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai *Cronbach Alpha* 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah model perkiraan telah memenuhi kriteria ekonometrika dan untuk mengidentifikasi apakah model regresi adalah regresi yang baik atau tidak. Dalam penelitian ini, ada beberapa jenis uji asumsi klasik yang penulis gunakan antara lain yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam jenis regresi variabel dependen serta independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$ dan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikan $< 0,05$. Cara yang bisa digunakan untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan *klomogrov-smirnov*. Hasil uji normalitas terdapat pada tabel berikut:

Tabel 18
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93375041
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.181
	Positive	.106
	Negative	-.181
Test Statistic		.181
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 18 diatas, keputusan uji normalitas ini sebesar 0,014. Artinya nilai tersebut lebih besar (>) dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independ. Jika nilai tolerance > 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas. Jika nilai *Variance Inflation Factor* atau VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas. Berikut merupakan tabel hasil pengujiannya :

Tabel 19
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		<i>Coefficients^a</i>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	43.276	4.969		8.709	.000		
Reward	.036	.134	.061	.268	.791	.714	1.401
Punishment	.008	.161	.011	.048	.962	.714	1.401

Sumber : SPSS 25

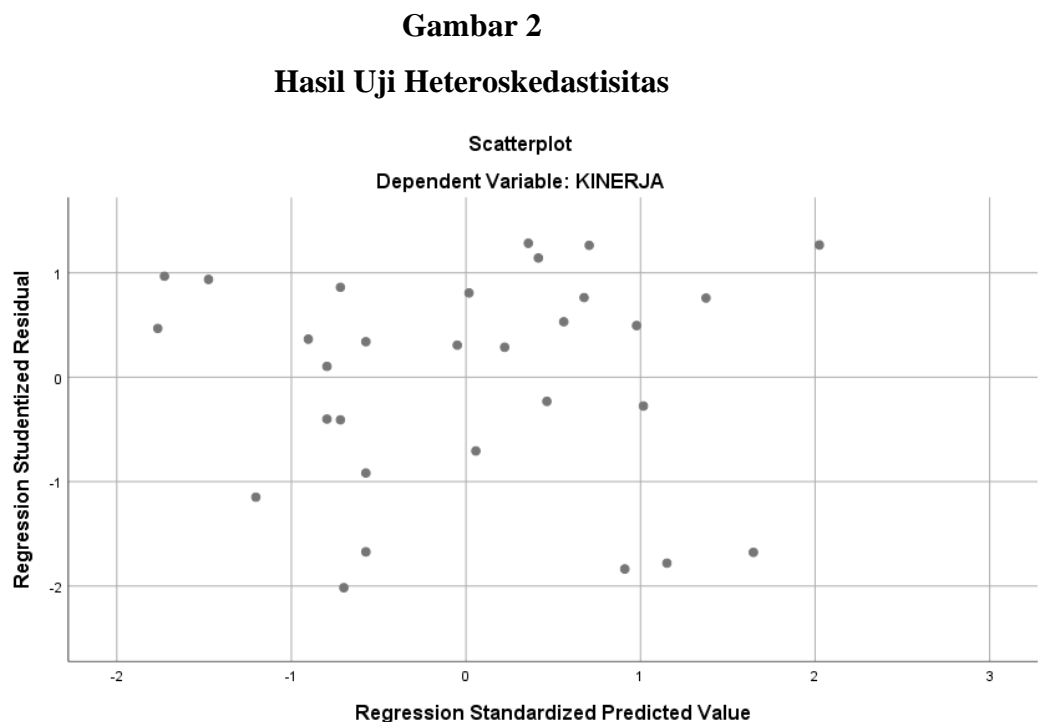
Berdasarkan hasil tabel 19 diatas, dapat diketahui bahwa pada variabel *reward* (X_1) memiliki nilai tolerance $0,714 > 0,10$ dan nilai VIF $1,401 < 10,00$. Dengan demikian, variabel independen *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas. Maka data penelitian ini dikatakan layak untuk dipakai.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas pada suatu model, yang dimana model tersebut dapat dilihat dari pola gambar *Scatter plot*. Tidak terjadi Heteroskedastisitas jika:

- Tidak ada pola yang jelas
- Titik menyebar diatas dan dibawah angka nol
- Titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).

Hasil dari pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *Scatter plot* dibawah ini:



Sumber : SPSS 25

Berdasarkan pada gambar 2 diatas, terlihat bahwa titik titik menyebar dan tidak membentuk pola apapun, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan dalam mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan hubungan dari dua variabel bebas. Berikut ini merupakan hasil dari uji regresi linier berganda:

Tabel 20
Uji Regresi Linier Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	43.276	4.969		8.709	.000
	REWARD	.036	.134	.061	.268	.791
	PUNISHMENT	.008	.161	.011	.048	.962

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan hasil dari tabel 20 diatas, maka dapat peneliti kembangkan menjadi sebuah model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 43.276 + (0,036 X_1) + (0,008 X_2)$$

$$Y = 43.276 + 0,036 (\text{Reward}) + 0,008 (\text{Punishment})$$

Dari keterangan diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 43.276 mengatakan bahwa variabel *reward* (X_1), *punishment* (X_2) dalam keadaan tetap (konstan), maka nilai Y (Kinerja) sebesar 43.276.
2. Koefisien regresi *reward* (X_1), sebesar 0,036 yang artinya jika *reward* mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,036 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Koefisien regresi *punishment* (X_2), sebesar 0,008 artinya bahwa setiap kenaikan *punishment* sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,008 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (individual) yang diberikan oleh variabel independen *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Berikut merupakan tabel hasil uji T dengan menggunakan program SPSS 25 :

Tabel 21
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	43.276	4.969		8.709	.000
	REWARD	.036	.134	.061	.268	.791
	PUNISHMENT	.008	.161	.011	.048	.962

Sumber : SPSS 25

Dibawah ini merupakan langkah-langkah pengujian Uji t :

a) Variabel X_1 (*Reward*)

1). Perumusan Hipotesis

H_0 : *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H_1 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2). Pengambilan Keputusan

Cara 1 : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Cara 2 : Jika $sig. < 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $sig. > 0,05$ maka H_0 ditolak

Dari tabel *Coefficients* nilai signifikan *reward* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,268 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 (0,05) hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,791 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_1 . Maka dari kesimpulan tersebut H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b) Variabel X_2 (*Punishment*)

1). Perumusan Hipotesis

H_0 : *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H_2 : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2). Pengambilan Keputusan

Cara 1 : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Cara 2 : Jika $sig, < 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $sig, > 0,05$ maka H_0 ditolak

Dari tabel *Coefficients* nilai signifikan *punishment* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,048 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 (0,05) hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,962 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_2 . Maka dari kesimpulan tersebut H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan oleh variabel independen *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Berikut merupakan tabel hasil uji F dengan menggunakan program SPSS 25:

Tabel 22
Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.820	2	8.910	2.005	.000 ^b
	Residual	119.972	27	4.443		
	Total	137.792	29			

Sumber : SPSS 25

Dari tabel 22 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 2.005$ dan nilai signifikansi (p-value) = 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3.35$ (untuk $N = 30$ atau $df=27$), dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (2,005) < F_{tabel} (3.35)$ dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Artinya variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel *Reward* dan variabel *Punishment* terhadap variabel Kinerja. Berikut merupakan tabel hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 23
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.129	.065	2.10794

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan dari hasil tabel 23 diatas, dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,129. Hal ini menunjukkan bahwa 12,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward*, dan *punishment* sementara sisanya sebesar 87,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diketahui.

D. Pembahasan

Dalam melakukan penelitian, peneliti melakukan penyebaran angket yang diajukan kepada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Kemudian peneliti mengolah data hasil dari angket yang telah disebar dengan menggunakan program SPSS 25. Pembahasan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada uji hipotesis (H_1) telah membuktikan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai signifikan *reward* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,268 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 (0,05) hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,791 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_1 . Maka dari kesimpulan tersebut H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Ayu Hidayah Indriasari dengan judul penelitian “Pengaruh Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang”. Hasil penelitian menunjukkan adanya variabel *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,793 < dari t_{tabel} sebesar 1,99 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut < dari alpha ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_1 ditolak.

b. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada uji hipotesis (H_2) telah membuktikan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai signifikan *punishment* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,048 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 (0,05) hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,962 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_2 . Maka dari kesimpulan tersebut H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Raymond Suak et al., dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang”. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan *punishment* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,460 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,052, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,650 yang berarti hipotesis menerima H_0 dan menolak H_a . Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel *punishment* mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sutanraja hotel amurang.

c. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Dari hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai $F_{hitung} = 2.005$ dan nilai signifikansi (p -value) = 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3.35$ (untuk $N = 30$ atau $df=27$), dapat diketahui bahwa F_{hitung} ($2,005$) $<$ F_{tabel} (3.35) dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Artinya variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Raymond Suak et al., dengan judul penelitian “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment*

Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang". Hasil pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan $F_{hitung} = 0,336$, dengan signifikansi 0,717, sedangkan $F_{tabel} = 2,92$, sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,336 < 2,92$) dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (*Reward* dan *Punishment*) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat saya simpulkan sebagai berikut :

1. *Reward* (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan *reward* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,268 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 (0,05). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,791 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_1 . Maka dari kesimpulan tersebut H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. *Punishment* (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan *punishment* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,048 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 (0,05). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,962 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_2 . Maka dari kesimpulan tersebut H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Hal ini terbukti dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 2.005$ dan nilai signifikansi (p-value) = 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3.35$ (untuk $N = 30$ atau $df=27$) dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (2,005) < F_{tabel} (3.35)$ dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Artinya variabel *reward* dan *punishment* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

B. Saran

Berdasarkan dari beberapa kesimpulan diatas penulis memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi semua pihak, termasuk pihak PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Adapun sarannya adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah disarankan untuk terus memberikan motivasi kepada karyawan, dan selalu mengingatkan para karyawan untuk bersikap disiplin dalam bekerja, dan lebih memperhatikan indikator-indikator *reward* dan *punishment* agar volume kerja dan kualitas kinerja dapat lebih ditingkatkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dan dapat digunakan sebagai kajian pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

- Amali Mutamimah . (2019). *Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Di Balai Diklat Surabaya*. Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN.
- Anggie Mutia . (2018). *Analisis Kelelahan Kerja Pada Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU* . Medan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- Arik Irawanti. (2017). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara*. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN.
- Azuar Juliandi et.al. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan Spss*. Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap*. 2(1), 45–54.
- Asma, N., & Syahputri, L. (2021). Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT . Bank Sumut KCP Syariah Kisaran. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam [JIMPAI]*, 1(4), 1–12. <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimpai>
- Biatur Rosyidah. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*. Ponorogo: Fakultas Syariah IAIN.
- Fakultas, D., & Islam, A. (2016). *No Title*. 8(2), 47–51.
- Faizal Hidayat. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII.
- Faulina Arlianis. (2018). *Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Salatiga : Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN.
- Indriasari, A. H. (2018). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Evans Group Simpang Kiri Aceh Tamiang* . Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN.

- Isu, A., & Kunci, K. (n.d.). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT SEBAGAI SKEMA HASIL*.
- June, P. (2018). *Intiqad: jurnal agama dan pendidikan islam*. 9950(June).
- Muhammad Ihsan . (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Riau: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN.
- Mujiatun, Siti. (2011) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni*. 11(1), 77-86.
- Nurul Maya . (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu-Lampung)*. Lampung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN.
- Paul Dinovant Sugihen. (2017). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara .
- Pramesti, R. A., Rumawas, W., Administrasi, J. I., Studi, P., Bisnis, A., Sam, U., & Manado, R. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. 9(1), 57–63.
- Purba, P. T. (2021). *Pengaruh Remunerasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Sumut KC Syariah Medan*. 1, 1–13.
- Riau, U. I., Tiga, S., & Pekanbaru, K. (2020). *Esensi Reward dan Punishment dalam Diskursus Pendidikan Agama Islam*. 5(1). [https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2020.vol5\(1\).4882](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2020.vol5(1).4882)
- Surya Eka Priyatna. (2020). *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Yayasan Kita Menulis.
- Susana, R., Meyrina, A., & Penelitian, B. (2017). *PELAKSANAAN REWARD DAN PUNISHMENT T ERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM (The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employees within The Ministry of Law and Human Rights) Abstrak*. 139–157.

- Shella Maranda PH . (2019). *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan di Persada Indonesia dan PT. Arminareka Perdana Cabang Surabaya* . Surabaya : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN.
- Siti Fadillah Hafsah . (2021). *Pengaruh Tingkat Kepercayaan dan Pengetahuan Terhadap Minat Muzakki Dalam Mengeluarkan Dana Zakat Pada Lazizmu Kota Medan* . Medan: Fakultas Agama Islam UMSU.
- Sugiyono . (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tukiran Tuniredja . (2017). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* . Bandung : Alfabeta.
- Wirawan, A. (2018). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV MEDIA*. 2(2).
- Yusuf, Burhanuddin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penyelesaian Studi Strata 1 (S1) pada Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Perkenalkan nama saya Muhammad Arif, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir/skripsi saya. Bersama ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini dengan tujuan sebagai data untuk penelitian dengan Judul : “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah”.

Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I menjawabnya dengan jujur dan sebaik-baiknya, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

No. Responden :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

I. Pernyataan mengenai *Reward* (X₁)

NO	PERNYATAAN	PILIH JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu memberi penghargaan berupa pemberian motor bagi setiap karyawan yang berkinerja baik.					
2.	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya.					
3.	Gaji merupakan motivasi untuk semangat dalam bekerja.					
4.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.					

5.	Saya mendapat pujian, ketika berprestasi dalam bekerja.					
6.	Saya mendapat pujian karena selalu menjaga etika berupa tegur sapa dengan baik.					
7.	Perusahaan memberikan fasilitas (seperti gathering, cuti tahunan, cuti melahirkan)					
8.	Kesempatan cuti yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
9.	Saya mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahun.					
10.	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan saya.					

II. Pernyataan mengenai *Punishment* (X₂)

NO	PERNYATAAN	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.					
2.	Perusahaan selalu memberi hukuman bagi setiap karyawan yang melakukan kesalahan					
3.	Dengan adanya usaha kinerja yang baik dapat memperkecil kesalahan yang akan datang.					
4.	Pelaksanaan sanksi yang tegas apabila karyawan melakukan pelanggaran.					

5.	Peringatan dalam bentuk surat merupakan tahap akhir jika telah dilakukan pemberitahuan dan teguran					
6.	Perusahaan menerapkan kebijakan PHK terhadap karyawan yang tidak bekerja sesuai prosedur.					
7.	Atasan memberikan teguran terlebih dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman.					
8.	Kedisiplinan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
9.	Saya mendapatkan teguran lisan apabila melakukan kesalahan.					
10.	Saya pernah datang terlambat dan mendapat teguran.					

III. Pernyataan mengenai Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai mutu yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya mampu bekerja sesuai standart perusahaan					
3.	Saya dapat melakukan tugas dengan baik sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Saya terbantu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu					

	karena adanya kerjasama baik dengan team yang lain dan atasan					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti					
6.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
7.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang dibebankan oleh perusahaan.					
8.	Saya saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Saya selalu disiplin terutama dalam tingkat kehadiran.					
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan manajemen waktu yang baik.					

Lampiran 2

TABULASI

<i>Reward (X₁)</i>										TOTAL X ₁
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	40
5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	38
5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	45
4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	40
5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	45
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	37
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	27
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	24
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	41
3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	32
3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	31
3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	31
3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	31
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	31
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	34
3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	22
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	25

Kinerja (Y)										TOTAL Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	47
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	44
4	4	4	4	1	5	4	3	4	4	37
4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	38
4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	41
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	46
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	43
5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	45
5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	46
5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	46
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48

Lampiran 3

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	70,0 %
2	Perempuan	9	30,0%
	Jumlah	30	100%

Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	22-26	1	3,3%
2	27-31	5	16,7%
3	32-36	9	30,0%
4	37-41	10	33,3%
5	>41	5	16,7%
	Jumlah	30	100%

Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-5 Tahun	7	23,3%
2	6-10 Tahun	10	33,3%
3	11-15 Tahun	5	16,7%
4	16-20 Tahun	5	16,7%
5	>20 Tahun	3	10,0%
	Jumlah	30	100%

Lampiran 4

Variabel *Reward* (X₁)

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	41	136,6%
2.	Setuju	4	136	453,3%
3.	Kurang Setuju	3	100	333,3%
4.	Tidak Setuju	2	20	6,6%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	3	1%

Variabel *Punishment* (X₂)

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	29	9,6%
2.	Setuju	4	155	516,6%
3.	Kurang Setuju	3	88	293,3%
4.	Tidak Setuju	2	14	4,6%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	14	4,6%

Variabel Kinerja (Y)

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Persentase
1.	Sangat Setuju	5	175	583,3%
2.	Setuju	4	108	3,6%
3.	Kurang Setuju	3	10	3%
4.	Tidak Setuju	2	6	2%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1	0,3%

	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.566**	.687*	.670*	.541*	.558*	.747*	.697*	1	.518*	.509*	.829**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002	.001	.000	.000		.003	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.316	.405*	.470*	.315	.634*	.546*	.683*	.518*	1	.242	.674**
	Sig. (2-tailed)	.089	.026	.009	.090	.000	.002	.000	.003		.197	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.267	.512*	.493*	.412*	.544*	.454*	.461*	.509*	.242	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.154	.004	.006	.024	.002	.012	.010	.004	.197		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL X1	Pearson Correlation	.674**	.880*	.841*	.777*	.758*	.889*	.861*	.829*	.674*	.608*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

	Sig. (2-tailed)	.858	.002	.141	.001	.587		.118	.025	.245	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.385*	.259	.388*	.210	.519**	.291	1	.133	.225	-.018	.501**
	Sig. (2-tailed)	.036	.166	.034	.265	.003	.118		.482	.232	.925	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	.395*	.162	.093	.631**	.276	.408*	.133	1	.550**	.394*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.031	.392	.625	.000	.140	.025	.482		.002	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X19	Pearson Correlation	.313	.312	.325	.587**	.207	.219	.225	.550**	1	.606**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.092	.093	.080	.001	.273	.245	.232	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X20	Pearson Correlation	.029	.439*	.349	.461*	.244	.420*	-.018	.394*	.606**	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.878	.015	.059	.010	.193	.021	.925	.031	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL X2	Pearson Correlation	.514**	.722**	.624**	.775**	.547**	.620**	.501**	.635**	.715**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.002	.000	.005	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Y8	Pearson Correlation	.210	.511*	.196	.128	.189	-.012	.210	1	.196	.387*	.503**
	Sig. (2-tailed)	.264	.004	.301	.499	.318	.950	.264		.301	.035	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.929**	.294	1.000**	.929*	.404*	.373*	.929*	.196	1	.433*	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.115	.000	.000	.027	.042	.000	.301		.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.508**	.533*	.433*	.367*	.384*	.123	.508*	.387*	.433*	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.017	.046	.036	.517	.004	.035	.017		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL Y	Pearson Correlation	.871**	.539*	.876*	.799*	.606*	.377*	.871*	.503*	.876*	.678*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.040	.000	.005	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 6

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas Variabel *Reward* (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

Reliabilitas Variabel *Punishment* (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

Reliabilitas Variabel *Kinerja* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Lampiran 7

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93375041
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.181
	Positive	.106
	Negative	-.181
Test Statistic		.181
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

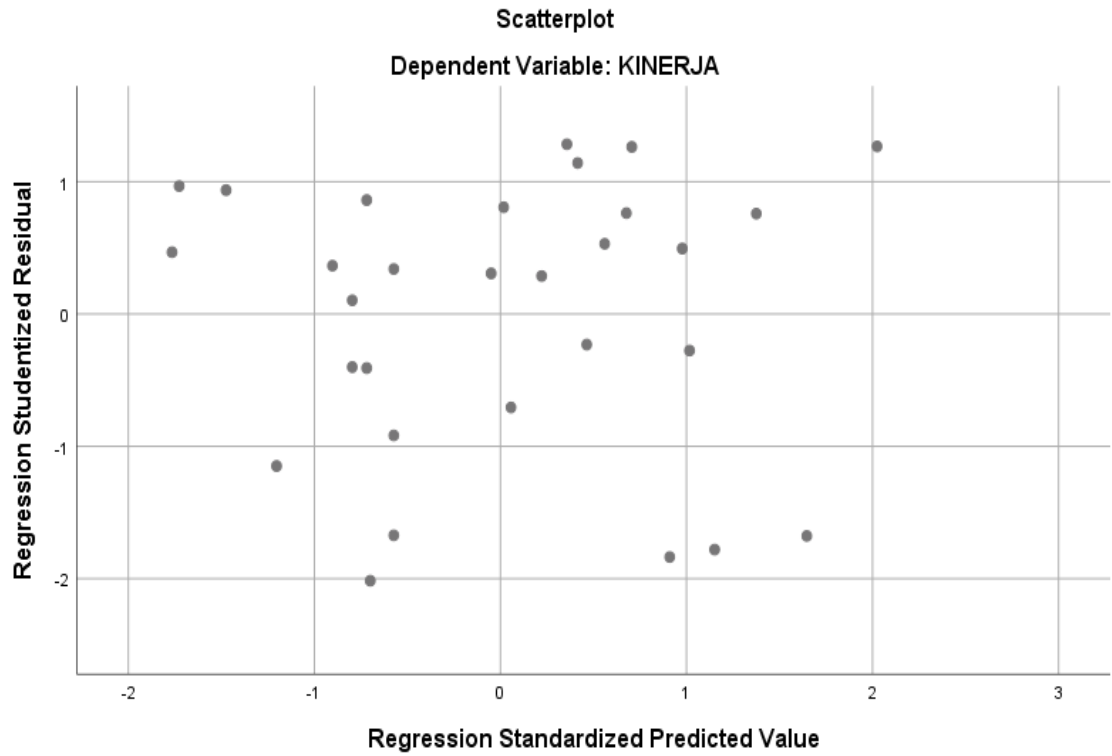
c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	43.276	4.969		8.709	.000		
Reward	.036	.134	.061	.268	.791	.714	1.401
Punishment	.008	.161	.011	.048	.962	.714	1.401

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43.276	4.969		8.709	.000
REWARD	.036	.134	.061	.268	.791
PUNISHMENT	.008	.161	.011	.048	.962

Lampiran 9

Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43.276	4.969		8.709	.000
REWARD	.036	.134	.061	.268	.791
PUNISHMENT	.008	.161	.011	.048	.962

Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17.820	2	8.910	2.005	.000 ^b
Residual	119.972	27	4.443		
Total	137.792	29			

Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.129	.065	2.10794



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 101/2018
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20218 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631063
http://fal.umsu.ac.id | M fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada :
Yth : Dekan FAI UMSU

23 Jumadi Awal 1443 H
27 Desember 2021 M

Di -
Tempat



Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Arif
Npm : 1801280048
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumalatif : 3,74

Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah	 21-12-2021	Dr. Hj. Siti Murni	 28/12/21
2	Persepsi Konsumen Muslim Tentang Prinsip Dasar Transaksi Syariah Di 212 Mart Medan (Studi Kasus Konsumen 212 Mart Garuda)	-	-	-
3	Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Nasabah Produk Perbankan Syariah Di Bank SUMUT Cabang Syariah Medan Ringroad	-	-	-

Nb: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan skripsi FAI UMSU.
Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Muhammad Arif

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Unggah | Cardan | Instagram
Tidak memisahkan antara keagamaan dan kemajuan
kehidupan masyarakat

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred-PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.tiktok.com/umsu.medan)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si.
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

Nama Mahasiswa : Muhammad Arif
Npm : 1801280048
Semester : VII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
09 Februari 2022	Penulisan subvahan dengan parda Penulisan proposal & skripsi - Latar belakang Masalah - Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian		
9/22. /3	Perbaiki sesuai arahan - Kerangka Konseptual / kerangka - hipotesis - Metode Penelitian		
16/22. /3	Acc. Proses lanjut.		

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd.,
M.Si.

Medan, 16 Maret 2022
Pembimbing Proposal

Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti
Mujiatun, S.E., M.M



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.i | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari Sabtu, 09 April 2022 M telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Arif
Npm : 1801280048
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	ok
Bab I	jabarin LB, include referensi
Bab II	fungsi & yg up-date
Bab III	ok
Lainnya	fungsi & penggunaan fungsi
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 09 April 2022

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si.)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, S.E.Sy., M.Si.)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M)

Pembahas

(Dr. Dahrani, M.Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Berkarya

Uika mengwah kural hi agar kivevukan
Nomer dan Ningsipnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 99/KE/BAN-PT/Akred/PT/111/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 09 April 2022 M**, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Muhammad Arif**
Npm : **1801280048**
Semester : **VIII**
Fakultas : **Agama Islam**
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
Judul Proposal : **Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah**

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 09 April 2022

Tim Seminar


Ketua Program Studi


(Isra Hayati, S.Ed., M.Si.)


Sekretaris Program Studi


(Syahrul Amsari, S.E.Sy., M.Si)

Pembimbing


(Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M)

Pembahas


(Dr. Dahrani, M.Si)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Yakil Dekan I


Dr. Zulfandi, M.A



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fai.umsu.ac.id>

fai@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 9/II.3/UMSU-01/F/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

18 Syawal 1443 H
19 Mei 2022 M

Kepada Yth :
Pimpinan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah
di-

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Muhammad Arif
NPM : 1801280048
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,

Wakil Dekan III


Dr. Munawir Pasaribu, MA
NIDN : 0116078305

CC. File



KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

No. : 0611/DSDM-TK/L/2022
Lamp. : --

Medan, 10 Mei 2022

Kepada :
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan

di -
Tempat

Hal : Izin Riset

Sehubungan dengan Surat UMSU No. 9/II.3/UMSU-01/F/ /2022 tanggal 19 Mei 2022 hal Permohonan Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

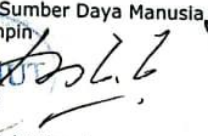
1. Permohonan izin riset di PT. Bank Sumut atas Mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :

> Nama : Muhammad Arif
> NPM : 1801280048
> Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
> Judul Skripsi : "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah"

disetujui dan dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

2. Selama melaksanakan riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Unit Usaha Syariah serta menjaga rahasia bank dan diharapkan mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.
3. Selesai penulisan Skripsi mahasiswa bersangkutan diwajibkan untuk memaparkan hasil penelitiannya dan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia
Pemimpin

Bank SUMUT
KANTOR PUSAT
T. Radek Iskandar
NPP. 979.190467.011097

Tembusan :

- Pemimpin Unit Usaha Syariah
- Sdri. Muhammad Arif



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Pita pengawal serti ini agar diketahui
Nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSI Terakreditasi 1 Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 899K/BAN-PT/Akred-PT/11/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si.
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

Nama Mahasiswa : Muhammad Arif
Npm : 1801280048
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
17/22. 6	Bimbingan Kuis'onek.	<i>[Signature]</i>	
15/22. 7	Perbaiki sesuai Arahan - Metapcl. - Pengolahan data - Pembahasan.	<i>[Signature]</i>	
20/22. 9	Perbaiki sesuai Arahan - Ulangi/Baca Kembali pengo- lahan data - Pembahasan.	<i>[Signature]</i>	
21/22. 7	- Kesimpulan. Acc. Proses lanjut.	<i>[Signature]</i>	

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd.,
M.Si.

Medan, 21 Juli 2022
Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti
Mujiatun, S.E., M.M

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Muhammad Arif**
NPM : **1801280048**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah**

Medan, 21 Juli 2022

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

**DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI**

Isra Hayati, S. Pd., M.Si

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Muhammad Arif
NPM : 1801280048
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 21 Juli 2022

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S. Pd., M.Si

Dekan,



Dr. Muhammad Qorib, MA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Muhammad Arif
NPM : 1801280048
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 07 Juni 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Sapta Marga Barat No. K34 Komplek
Kodam, Medan Sunggal

Nama Orang Tua
a. Ayah : Sulaiman Effendy
b. Ibu : Khadijah



B. Jenjang Pendidikan

SD Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan	Tamat Tahun 2012
SMP Madrasah Tsanawiyah Azizi Medan	Tamat Tahun 2015
SMA Negeri 04 Medan	Tamat Tahun 2018
Strata Satu (S1) UMSU	Tamat Tahun 2022

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 25 Juli 2022

Penulis

Muhammad Arif

NPM: 1801280048