

nilai sig sebesar 0,000. Jadi, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,339 > 2,01174$ dan nilai sig $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$ serta bertanda positif maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *reward* dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini relevan dengan teori Hamzah dan Nina dalam bukunya yang berjudul teori kinerja dan pengukurannya. Sedangkan Alex Soemadji Nitisemito menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Yaitu faktor internal kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi (*reward* dan *punishment*), dan sistem manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut.¹ Alex menegaskan pemberian *reward* maupun *punishment* dapat memberikan motivasi dan semangat dalam kinerja karyawan serta menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pemberian *reward* merupakan variabel yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja seseorang, jenis *reward* yang dimaksudkannya ekstrinsik *reward* yaitu *compensasi* meliputi gaji, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, tunjangan bonus, tunjangan kerja lembur, adanya benefit, cuti

¹Tien Utami.(Faktor-Faktor Kinerja),eprints.uny.ac.id.diakses pada 24 September 2016

pegawai, benefit perjalanan dinas. Dan juga intrinsik *reward* meliputi *employee recognition program*, dan bantuan santunan khusus.

Indikator-indikator dari pemberian *reward* yang menyebabkan variabel *reward* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, rekan kerja.²

Karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya.

Upah merupakan hal yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, namun kepuasan itu tidak semata-mata karena upah. Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan.

Peluang promosi merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan, yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kategori keberhasilan sistem *reward* dan *punishment* dapat dilihat dan kesempatan untuk promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik.

Pengawasan dari dua dimensi pengawasan yaitu *employee centeretness* dan partisipasi, situasi kerja sama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan serta kinerja kerja.

Secara alami kondisi rekan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hubungan antar karyawan diartikan sebagai hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja. Menurut

²Siagian Sondang. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*, (Jakarta: Penerbit Gunung Anyar,2002),56.

penelitian dapat diketahui bahwa hubungan antar karyawan di Bank Syariah Bukopin sudah baik.

Penelitian ini juga relevan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “ Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya, yang ditulis oleh Ade Vici Purnama dan menyatakan bahwa secara parsial pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo bahwa *reward* sudah berlaku ada beberapa macam *reward* yaitu bulanan dan tahunan, contohnya pemberian apresiasi tahunan , penilaian ini atas peningkatan kinerja selama 1 tahun sedangkan *reward* yang diberikan setiap bulanan itu sebagai penyemangat atau motivasi.

B. Pengaruh Pemberian *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dapat diketahui dimana, *punishment* memiliki koefisien regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,269 dan nilai sig sebesar 0,789. Jadi, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu -0,269 < 2,01174 dan bernilai negatif, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara *punishment* dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut tidak relevan dengan teori AD Indra Kusuma menyatakan bahwa *punishment* merupakan ancaman hukuman

yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar sehingga dapat memberikan kinerja karyawan yang baik.

Pemberian *punishment* memang bukan suatu yang menyenangkan, dengan adanya *punishment* para karyawan perlu memikirkan berbagai upaya dan kinerja yang lebih baik agar terhindar dari sanksi atau *punishment*.

Indikator-Indikator dari *Punishment* adalah usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.³

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan *punishmentnya*.

Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan merupakan hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata untuk membuat karyawan jera dalam melakukan kesalahan.

Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan merupakan Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa

³ Veithzal Rivai. Islamic Human Capital Management. (Jakarta: Gramadia Pustaka Utama,2005), 450.

hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan merupakan dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh E Nurmiyati yang berjudul “Hubungan pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah”. Bahwa di penelitian ini *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan dengan adanya *punishment* atau sanksi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Bahwa di dalam kinerja perlu adanya *punishment*, agar para karyawan disiplin dan mematuhi peraturan perusahaan, sehingga tujuan karyawan akan tercapai. Namun jika *punishment* ditingkatkan, maka karyawan akan semakin tertekan sehingga kinerja akan menurun.

Ditemukan hasil wawancara dari penelitian terdahulu, perusahaan juga memberikan sanksi terhadap karyawan yang melakukan kesalahan, sanksi yang diberikan juga berbeda-beda, tergantung berat ringannya kesalahan yang dilakukan, contohnya keterlambatan yang dilakukan oleh

karyawan, untuk meminimalisir keterlambatan tersebut, perusahaan memberlakukan kegiatan keagamaan setengah jam sebelum jam kantor dimulai dan kegiatan ini wajib diikuti oleh seluruh karyawan.

Contoh lain kesalahan yang sering dilakukan oleh bagian operasional adalah kesalahan dalam input data, nomor rekening nasabah, nominal uang ataupun kesalahan dalam perhitungan, jika terjadi kesalahan maka karyawan akan diberikan teguran, sehingga dengan ini karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, dari hasil kinerja yang bagus akan menghasilkan *reward*.

Sedangkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo, bahwa *punishment* tidak berpengaruh karena hukuman yang diberikan tidak secara langsung tertulis di dalam peraturan perusahaan dan tidak adanya sanksi tegas yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan.

C. Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo

Berdasarkan koefisien regresi F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 14.561 dan sig sebesar 0,000. Jadi, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14.561 > 3,19$ dan nilai sig $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta bertanda positif maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *reward* dan *punishment* secara bersama-sama simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. Hal ini juga didukung dengan penelitian Maula Umni Hani berjudul “Pengaruh *reward*, *punishment*, tingkat absensi dan *turnover* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Indonesia, Jember”.

Penelitian Maula Umni Hani menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa semakin reward dan punishment diberikan dan di dapatkan artinya bahwa kinerja karyawan akan semakin tinggi dan berbanding terbalik dengan tingkat absensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien negatif, artinya bahwa semakin tinggi tingkat absensi maka kinerja karyawan semakin menurun. Dan turnover intentions berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien negatif, artinya bahwa semakin tinggi turnover intentions maka akan menurunkan kinerja.