

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Medan Pulo Brayan

Nuzul Ramadhan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Muhammad Ridwan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

M. Ikhsan Harahap

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstract. *This research aims to determine the effect of rewards and punishment on employee performance at PT. Indonesian Sharia Bank KCP Medan Pulo Brayan. The research method used is an associative quantitative method. And the sample in this study used saturated sampling, namely 32 people. The data collection instrument uses a questionnaire which is tested for validity, normality and reliability. The dependent variable is the employee performance variable and the independent variables are Reward and Punishment. Data analysis techniques use multiple linear regression, hypothesis testing, t-test, F-test and coefficient of determination. The results of the t test show that Reward (X_1) has a significant effect on employee performance (Y) at Bank Syariah Indonesia KCP Medan Pulo Brayan with $t_{count} (3.609) > t_{table} (2.04523)$. Punishment (X_2) has a significant effect on employee performance (Y) at Bank Syariah Indonesia KCP Medan Pulo Brayan with $t_{count} (4.286) > t_{table} (2.04523)$. And there is a significant influence of Reward and Punishment together on PT Employee Performance. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Pulo Brayan with $F_{count} (110.061) > F_{table} (3.33)$ and Sig value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The coefficient of determination (R) value is 0.876 or 87.6%. This means that the Employee Performance variable can be explained by the Reward and Punishment variables.*

Keywords: *Reward, Punishment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Pulo Brayan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Dan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 32 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diuji validitas, normalitas dan reliabilitas. Pada variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu *Reward* dan *Punishment*. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji hipotesis, uji t, uji F. dan koefisien determinasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa *Reward* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia KCP Medan Pulo Brayan dengan $t_{hitung} (3,609) > t_{tabel} (2,04523)$. *Punishment* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia KCP Medan Pulo Brayan dengan $t_{hitung} (4,286) > t_{tabel} (2,04523)$. Serta terdapat pengaruh signifikan *Reward* dan *Punishment* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Pulo Brayan dengan $F_{hitung} (110,061) > F_{tabel} (3,33)$ dan nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,876 atau 87,6%. Hal ini berarti variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Reward* dan *Punishment*.

Kata kunci: *Reward, Punishment, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan yang dikenal dengan sebutan “bank syariah” menjalankan operasionalnya sesuai dengan prinsip syariah, ialah kontrak berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain. Perjanjian ini melibatkan penyeteroran, pendanaan usaha komersial, dan pelaksanaan operasi perbankan sesuai syariah lainnya. Bank Muamalat Indonesia adalah bank syariah pertama yang diluncurkan di Indonesia. Tak lama kemudian, semakin banyak bank syariah yang didirikan, seperti BNI Syariah yang memulai debutnya pada 19 Juni 2010 sebagai cabang dari Unit Usaha Syariah PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Pada 27 Januari 2021, tiga bank syariah milik Negara PT Bank Syariah Mandiri, PT BNI Syariah, dan PT BRI Syariah merger di bawah arahan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Hasil merger ini adalah PT Bank Syariah Indonesia (BSI). Presiden Joko Widodo secara resmi mengesahkan kehadiran Bank Syariah Indonesia pada 1 Februari 2021. Bank ini tengah mengalami perkembangan pesat, dengan fokus pada peningkatan mutu dan kualitas pelayanan kepada karyawan. Bank syariah berupaya memberikan produk yang dibutuhkan oleh karyawan serta menyediakan pelayanan yang bermutu dan berkualitas tinggi. Tujuannya adalah agar karyawan merasa nyaman sebagai profesional di lingkungan bank syariah. Upaya ini mencerminkan komitmen bank syariah dalam mengembangkan diri dan memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan dengan standar layanan yang tinggi.

Disahkannya UU Nomor 10 Tahun 1998 menandai dimulainya perbankan syariah. Undang-undang tersebut menentukan jenis usaha dan landasan hukum yang boleh dijalankan oleh bank syariah. Selain itu, undang-undang tersebut mengatur pembukaan cabang syariah oleh bank reguler dan konversi keseluruhannya menjadi bank syariah. Pertumbuhan bank syariah di Indonesia mengalami percepatan sejak Indonesia dilanda krisis ekonomi pada tahun 1998. Sementara itu, bank konvensional terpaksa menghadapi negative spread yang disebabkan oleh rendahnya suku bunga pinjaman dibandingkan suku bunga tabungan. Sedangkan bank syariah mampu menghadapi Krisis ekonomi tersebut. Hal ini menunjukkan keunggulan yang dimiliki bank syariah dibandingkan bank konvensional. Bank syariah saat ini sedang berkembang dan akan terus berupaya meningkatkan kualitas layanan yang mereka tawarkan kepada anggota stafnya. Selain menyediakan barang-barang yang dibutuhkan nasabah, bank ini juga menawarkan layanan terbaik dan berkaliber tertinggi yang diberikan oleh anggota staf yang berkualifikasi untuk memastikan kenyamanan nasabah ketika mereka bekerja di Bank Syariah.

Persaingan yang kuat diperlukan agar perbankan syariah dapat memperoleh pangsa pasar. Tentu saja hal ini mungkin terjadi. Hal ini juga dapat diselesaikan dengan jumlah layanan staf sebanyak mungkin dengan bantuan taktik yang efisien. Kualitas produk dan layanan sangat penting bagi bisnis karena pasar domestik dan global sedang berkembang. Jika para manajer ingin mempertahankan pengaruh signifikan mereka dalam perekonomian Indonesia, perhatian utama mereka haruslah pada kualitas layanan yang mereka berikan kepada karyawan. Kualitas jasa yang diberikan bank syariah kepada konsumen penyedia jasa perbankan yang berorientasi pada masyarakat atau pasar harus ditingkatkan. Karena persaingan yang ketat dalam mendapatkan staf perbankan di Indonesia disebabkan oleh pertumbuhan jumlah bank dan cabang serta beragamnya jenis produk, tetapi kualitas layanan yang ditawarkan oleh berbagai bank syariah masih terus menjadi poin utama bagi karyawan untuk tetap bertahan dan juga menarik karyawan baru untuk bergabung sebagai karyawan di bank syariah. Kualitas pelayanan sangat penting dalam industri perbankan, Di sektor perbankan, kepuasan nasabah merupakan hal yang krusial. Selain penyediaan barang, kemajuan teknologi informasi, penambahan layanan fisik dan non fisik, serta aktivitas terkait layanan lainnya semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan(Hassibuan, 2001).

Memberikan pelayanan sumber daya manusia (SDM) berkaliber tertinggi Sangat penting agar menegakkan dan meningkatkan standar kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia peran, manajemen, dan pemberdayaan pegawai dan kebutuhan untuk menaikkan semangat kerja karyawan, organisasi harus memenuhi sejumlah persyaratan dengan menerapkan konsep dan praktik MSDM yang sesuai, salah satunya adalah menerapkan penghargaan dan penalti. Imbalan harus diberikan dengan tetap mengamati hak dan tanggung jawab per individu. Penting untuk dicatat bahwa imbalan tidak hanya diukur dalam bentuk uang tetapi juga sebagai dampak interaksi antara manusia dan tempat kerja; dalam situasi tertentu, orang dapat dimotivasi oleh keuntungan finansial (economic reward). Punishment diperlukan untuk mengurangi kesalahan dan kinerja yang buruk ketika imbalan terkait dengan hadiah sebagai insentif untuk meningkatkan kinerja. Dampak yang tidak diinginkan atau tidak menyenangkan yang dikenakan supervisor pada pekerja atas tindakan tertentu yang mereka ambil dikenal sebagai Punishment. Ketika diterapkan dengan benar, hukuman dapat menghentikan anggota organisasi dari bertindak negatif. Dengan kata lain, penerapan hukuman perlu terjadi setelah penilaian yang bijaksana, matang, dan tidak memihak dari semua keadaan yang relevan. Pengawas memiliki

wewenang untuk memaksakan peringatan, demote, atau bahkan menghentikan karyawan sebagai bentuk hukuman. Meningkatkan disiplin staf adalah salah satu efek hukuman yang paling signifikan. Karyawan akan lebih enggan untuk tidak mematuhi kebijakan perusahaan dan menunjukkan sikap dan perilaku yang kurang tidak terorganisir jika mereka menghadapi hukuman yang lebih keras. Bahkan sanksi harus dikenakan dengan logika dan alasan, dan mereka harus dibuat jelas bagi anggota staf.

Karyawan yang berkinerja di bawah ini di tempat kerja, terutama dalam hal disiplin (kehadiran/keterlambatan) dan memanfaatkan jam kerja mereka, adalah di antara fenomena yang terjadi. Ini telah dipertimbangkan sementara itu berkaitan dengan kesejahteraan pengembangan karir dan upah karyawan. Selain itu, kepemimpinan mengklarifikasi bahwa ada konsekuensi yang ada untuk pemecah peraturan. Konsekuensi ini berkisar dari peringatan verbal hingga pemutusan hubungan kerja, tergantung pada keseriusan pelanggaran tersebut. Kebalikannya, nyatanya tidak jarang terdapat karyawan yang terlena dengan reward yang diberikan manajemen sehingga kinerja mereka malah memburuk.

Nurhasan dan Sohehah (2016) menemukan dalam penelitian mereka sebelumnya faktor penghargaan punya pengaruh yang besar pada kinerja pekerja. Temuan ini bertentangan sama penelitian Kurniawan dan rekannya pada tahun 2016 yang menemukan bahwa variabel imbalan tidak memiliki dampak nyata terhadap produktivitas pekerja. Menurut penelitian yang dilakukan pada tahun 2016 oleh Tangkuman dan rekannya, kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh variabel hukuman. Temuan ini kontras dengan penelitian 2017 oleh suak dan rekan, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel hukuman. Penulis akan membicarakan dan menyelidiki bagaimana penghargaan dan hukuman mempengaruhi kaliber pelayan berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan di atas. Berjudul "Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kcp Medan Pulo Brayan".

KAJIAN TEORI DAN TELAAH LITERATUR

Reward

Reward ditafsirkan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan atau insentif (Kompri, 2016, p. 289). Secara umum, *reward* dapat dimaknai sebagai hadiah yang mudah didapat, seperti hadiah yang diberikan selama kuis. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa reward atau Imbalan

adalah semacam pembayaran yang diberikan organisasi kepada pekerjanya sebagai kompensasi atas waktu, tenaga, dan pemikiran yang telah mereka berikan. Tujuan pemberian *reward* adalah untuk memberikan dorongan positif, mengajarkan nilai-nilai positif, dan menciptakan rasa kebahagiaan terkait dengan prestasi atau tindakan yang mendapat penghargaan (Purwanto, 2006, p. 182). *Reward* terbagi menjadi dua yaitu : *reward intrinsik*, dan *reward ekstrinsik* (Dicky et al., 2017). Adapun menurut (Santi Gustina, 2020) indikator *Reward* yaitu: bonus, penghargaan, promosi, penyelesaian pekerjaan dan pengembangan karir.

Punishment

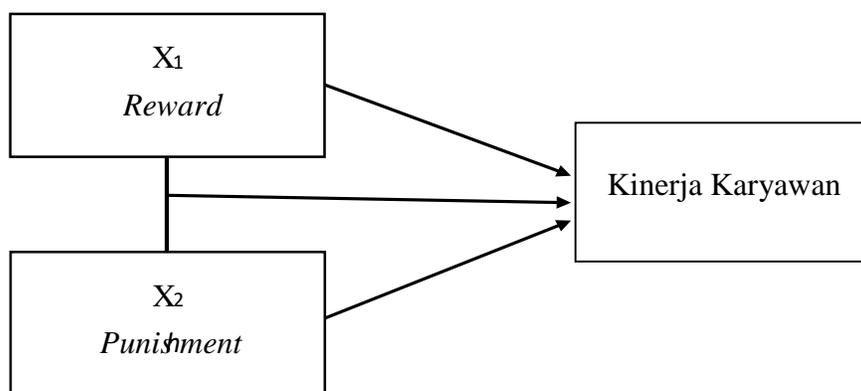
Punishment merujuk pada tindakan hukuman yang diberikan sebagai akibat dari pelanggaran terhadap norma atau aturan yang berlaku. Menurut Fahmi dalam Savitri et al (2016) berpandangan *Punishment* diartikan sebagai "sanksi yang diterima oleh seorang pegawai sebab kegagalannya dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan". Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan (Echols & Shadily, 2015, p. 486). Menurut Mangkunegara (Suryadilaga et al., 2016) berpendapat bahwa "*Punishment* merupakan ancaman yang bertujuan agar menjaga kepatuhan terhadap peraturan dan memberikan pelajaran bagi mereka yang melanggarnya." Shoimin dalam Tafsil (2019) mengartikan *punishment* adalah "Sebagai hukuman atau sanksi." Hukuman biasanya diberikan ketika seseorang melanggar peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, misalnya sekolah, atau ketika tujuan tertentu tidak tercapai." Jika digunakan dengan benar dan rasional, hukuman dapat menjadi alat motivasi yang berguna. Dikatakan bahwa hukuman adalah bentuk negatif jika imbalan adalah bentuk positif (Anwar & Teuku, 2016, p. 30). Terdapat dua jenis *punishment* yaitu: *punishment preventif*, dan *punishment represif*. Tujuan dari *punishment* ini untuk membantu pelaku menyadari kesalahannya dan menahan diri untuk tidak mengulangnya. Adapun indikator dari *punishment* ini menurut (Santi Gustina, 2020) yaitu: teguran kerja, larangan, disiplin, sanksi dan hukuman.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira dalam Udayanto dkk (2015) menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan aktivitas dengan sukses selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan berbagai pilihan, termasuk tujuan, target, kriteria dan standar yang telah diputuskan dan ditetapkan. Sebagai hasilnya, kinerja merupakan cerminan pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dan sering digunakan untuk mengevaluasi anggota

staf atau perusahaan secara keseluruhan (M, 2010, p. 10). Sebagaimana dikemukakan Mangkunegara dalam Rosyenti dan Wahyuni (2019), kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dinilai baik kuantitas maupun kualitasnya, ketika menyelesaikan tugas sesuai sama kewajiban yang diberikan. Namun menurut Sedarmayanti, kinerja ditentukan oleh pekerjaan seorang karyawan, praktik manajemen, atau organisasi secara keseluruhan. Kinerja penting karena bisa dinilai secara kuantitatif dan dibandingkan dengan tolok ukur yang telah ditentukan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Apsari, 2021) adalah kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

Model Empiris



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Pulo Brayon yang berjumlah 32 responden/karyawan. Pengambilan sampel jenuh, yaitu mengambil sampel dari seluruh populasi tanpa memperhitungkan tingkat saat ini serta memberikan setiap individu dalam masyarakat mempunyai kesempatan yang adil untuk menjadi bagian dari sampel strategi pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32, sesuai dengan total populasi yang terdiri dari 32 karyawan. Penelitian ini menggunakan skala likert 5. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan menggunakan program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Pengujian Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	R-Hitung	R-Tabel (Taraf Sig. 5%)	Keterangan
1	Saya menerima bonus dari perusahaan jika Menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan	<i>Reward (X₁)</i>	.793**	0.3494	VALID
2	Saya mendapatkan apresiasi dari atasan jika melakukan pekerjaan dengan baik		.857**	0.3494	VALID
3	Saya mendapatkan kesempatan promosi jika memenuhi syarat-syarat berdasarkan kebijakan perusahaan ini		.766**	0.3494	VALID
4	Saya memiliki kemampuan dalam pekerjaan dengan baik		.866**	0.3494	VALID
5	Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk berkembang melalui program pelatihan/kursus		.700**	0.3494	VALID
1	Perusahaan akan memberikan		.830**	0.3494	VALID

	hukuman ringan berupa teguran lisan ataupun teguran tertulis bagi karyawan yang melanggar peraturan				
2	Atasan telah memberitahu tentang larangan datang terlambat, mangkir kerja, dilarang bercakap-cakap pada saat jam kerja	<i>Punishment (X₂)</i>	.752**	0.3494	VALID
3	Saya merasa disiplin dalam melaksanakan peraturan-peraturan ditempat saya bekerja		.777**	0.3494	VALID
4	Saya bersedia menerima sanksi atau hukuman apabila saya melanggar peraturan perusahaan		.751**	0.3494	VALID
5	Hukuman yang ada dapat memberikan efek jera bagi karyawan agar tidak melakukan kesalahan yang berulang-ulang		.779**	0.3494	VALID
1	Saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan		<i>Kinerja karyawan (Y)</i>	.763**	0.3494
2	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan teliti	.796**		0.3494	VALID
3	Saya selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan	.735**		0.3494	VALID
4	Saya selalu datang bekerja tepat waktu	.816**		0.3494	VALID

5	Saya dapat bekerjasama dengan semua rekan ditempat kerja saya		.922**	0.3494	VALID
---	---	--	--------	--------	-------

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Terlihat dari tabel di atas bahwa semua nilai r hitung untuk masing-masing variabel X dan Y lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga setiap item pernyataan yang berkaitan dengan setiap variabel adalah valid dan dapat digunakan untuk memenuhi persyaratan validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
<i>Reward</i> (X_1)	0,858	0,6	RELIABEL
<i>Punishment</i> (X_2)	0,834	0,6	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,865	0,6	RELIABEL

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, semua pertanyaan dan pernyataan pada semua faktor pengujian dinyatakan dapat diandalkan atau reliabel karena memiliki nilai *alfa cronbach* lebih tinggi dari 0,6

Uji Statistik

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 ^a	,884	,876	1,09737
a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD				
b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN				

Sumber: diolah dengan SPSS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor independen (reward dan punishment) mempunyai pengaruh sebesar 87,6% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dengan koefisien determinasi yang disesuaikan (R^2) sebesar 0,876. Penjelasan untuk 4% sisanya berasal dari sumber di luar cakupan penyelidikan ini.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265,077	2	132,539	110,061	,000 ^b
	Residual	34,923	29	1,204		
	Total	300,000	31			
a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD						

Sumber: dioIah dengan SPSS

Terlihat dari tabel ANOVA diatas nilai F_{tabel} (3,33), dan F_{hitung} (101,061). Dengan demikian F_{hitung} (110,061) $> F_{tabel}$ (3,33) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Mengingat H_0 disetujui dan H_0 ditolak, lalu bisa simpulkan agar variabel *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang besar pada kinerja pekerja.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,821	1,503		-,547	,589		
	REWARD	,470	,130	,446	3,609	,001	,263	3,798
	PUNISHMENT	,540	,126	,529	4,286	,000	,263	3,798
a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN								

Sumber: dioIah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 5 bisa disimpulkan bahwa:

1. Terlihat bahwa variabel *reward* mempunyai nilai t sebesar 3,609 pada tingkat signifikansi 5%. Sebab t_{hitung} (3,609) $> t_{tabel}$ (2,04523) dan $0,001 < 0,05$ merupakan nilai signifikansinya. H_0 ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan parsial dari variabel *reward* terhadap kinerja pekerja.
2. Terlihat bahwa variabel *punishment* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,286 dan tingkat signifikansi 5%. Karena t_{hitung} (4,286) $> t_{tabel}$ (2,04523) dan $0,000 < 0,05$ merupakan nilai signifikansinya. H_0 ini memberitahu agar terdapat pengaruh *punishment* yang cukup besar dan parsial pada kinerja pegawai, dengan H_0 diterima dan H_0 ditolak.

Persamaan Regresi Kedua

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linerar Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,821	1,503		-,547	,589
	REWARD	,470	,130	,446	3,609	,001
	PUNISHMENT	,540	,126	,529	4,286	,000
a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN						

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,821 + 0,470X_1 + 0,540X_2$$

Persamaan linear tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -,0821 artinya jika variabel X_1 (*reward*), X_2 (*punishment*), tidak ada atau nilai nya 0 (nol), maka Y (kinerja karyawan) ialah sebesar -0,821
2. Jika koefisien regresi X_1 (imbalan) diubah sebesar satu satuan, sampai penghargaan tersebut akan memberikan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,470 persen. Koefisien positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara penghargaan yang diperoleh pegawai dengan kinerja yang diberikan. Peningkatan kinerja pegawai akan lebih besar sebanding dengan kualitas aspek insentifnya.
3. Koefisien regresi X_2 (kualitas pelayanan *frontline*) sebesar 0,540 ditingkatkan 1 satuan, maka kualitas pelayanan *frontliner* akan menyebabkan peningkatan 0,540 poin dalam output pekerja. Hukuman memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, terlihat dari koefisien positifnya, yang semakin meningkat seiring berjalannya waktu baik faktor *punishment* lalu akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji, terlihat agar nilai t_{hitung} (3,609) melampaui nilai t_{tabel} (2,04523) dengan tingkat signifikansi 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini memberitahu adanya pengaruh positif dan besar variabel *reward* pada kinerja pegawai PT Bank Syariah Indonesia KCP Medan Pulo Brayan. Hasilnya memberitahu bahwa peningkatan penerapan *reward* mengarah pada peningkatan kinerja karyawan

Variabel *Punishment* terbukti dari hasil penelitian yang diuji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,286 > 2,04523$) sama tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini memberitahu agar kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Medan Pulo Brayon sangat dipengaruhi dari faktor *Punishment*. Hal ini menunjukkan bagaimana karyawan dapat disadarkan akan kesalahan mereka dan didorong agar tidak menjalankan kesalahan yang sama lagi, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja, dengan menerapkan hukuman yang adil atau pantas.

PENUTUP DAN SARAN

Variabel *reward* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hal ini memberitahu bahwa kinerja karyawan agar meningkat berbanding lurus dengan kualitas program penghargaan.

Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel *punishment* (X_2). Hal ini menunjukkan bagaimana karyawan dapat disadarkan akan kesalahan mereka dan didorong untuk tidak melakukan kesalahan yang sama lagi, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja, dengan menerapkan *punishment* yang adil atau pantas.

Variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini diharapkan berguna dan dapat dipakai sebagai bahan referensi agar alasan ilmiah. Selain itu, pembaca diberikan informasi tambahan mengenai peran insentif dan hukuman dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya bisa digunakan sebagai acuan agar penelitian dan mampu mendukung teori-teori penelitian berikutnya. Dan peneliti menyiratkan bahwa akademisi dimasa depan harus menyelidiki faktor lain yang bisa mengenai kinerja karyawan.

REFERENSI

- Anwar, & Teuku, D. (2016). pengaruh sistem reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, 4.
- Apsari, M. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1. In *Ekono Insentif* (Vol. 15, Issue 1).
- Dicky, S., Nurlina, & Lenny, H. (2017). pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. kereta api Indonesia (persero) divisi regional II Sumatera Barat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2015). *Kamus Inggris-Indonesia*. Gramedia Pustaka.
- Hassibuan, S. M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Kompri. (2016). *Motivasi pembelajaran perspektif guru dan siswa*. PT Remaja Roesdakarya.
- M, H. (2010). *Organisasi dan motivasi : dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Purwanto, M. N. (2006). *Psikologi Pendidikan*. PT Remaja Roesdakarya.
- Santi Gustina. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG KOTA BANDA ACEH)*. 21(1), 1–9.
- Suryadilaga, Musadieg, & Nurthajono. (2016). pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja. *Administrasi Bisnis*, 39.