

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Gambaran Data Jumlah Karyawan di BNI Syariah Palembang**

Mengenai pertambahan jumlah karyawan di BNI Syariah Palembang dalam tiga tahun terakhir, hal ini bisa dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Data Jumlah Karyawan di BNI Syariah Palembang**

| <b>No.</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Tahun</b> |
|------------|------------------------|--------------|
| 1.         | 65                     | 2016         |
| 2.         | 64                     | 2017         |
| 3.         | 68                     | 2018         |

Sumber: Data Jumlah Karyawan di BNI Syariah Palembang, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui pada tahun 2016 karyawan di BNI Syariah Palembang berjumlah 65 orang, kemudian pada tahun 2017 menurun

menjadi 64 karyawan. Setelah itu pada tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 68 karyawan.

## B. Karakteristik Responden

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|       |           | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|-----------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Laki-laki | 23               | 33.8           | 33.8                 | 33.8                      |
|       | Perempuan | 45               | 66.2           | 66.2                 | 100.0                     |
|       | Total     | 68               | 100.0          | 100.0                |                           |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang (33,8%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 45 orang (66,2%). Artinya bahwa responden terbanyak berjenis kelamin perempuan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

|       |                     | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | 20 tahun - 30 tahun | 46               | 67.6           | 67.6                 | 67.6                      |
|       | 31 tahun - 40 tahun | 17               | 25.0           | 25.0                 | 92.6                      |
|       | 40 tahun - 50 tahun | 5                | 7.4            | 7.4                  | 100.0                     |
|       | Total               | 68               | 100.0          | 100.0                |                           |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat usia responden yang berusia 20 tahun – 30 tahun sebanyak 46 orang (67,6%), 31 tahun – 40 tahun sebanyak 17 orang (25.0%), 41 tahun – 50 tahun sebanyak 5 orang (7,4%). Artinya responden terbanyak berusia 20 tahun – 30 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang status responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Status**

|       |               | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|---------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | Belum Menikah | 26               | 38.2           | 38.2                 | 38.2                      |
|       | Menikah       | 42               | 61.8           | 61.8                 | 100.0                     |
|       | Total         | 68               | 100.0          | 100.0                |                           |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 68 responden yang belum menikah sebanyak 26 orang (38.2%), dan yang menikah sebanyak 42 orang (61.8%). Artinya bahwa responden terbanyak adalah yang sudah menikah.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

|       |       | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|-------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | SMA   | 7                | 10.3           | 10.3                 | 10.3                      |
|       | D3    | 11               | 16.2           | 16.2                 | 26.5                      |
|       | S1    | 41               | 60.3           | 60.3                 | 86.8                      |
|       | S2    | 9                | 13.2           | 13.2                 | 100.0                     |
|       | Total | 68               | 100.0          | 100.0                |                           |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang lulusan SMA sebanyak 7 orang (10.3%), lulusan D3 sebanyak 11 orang (16.2%), lulusan S1 sebanyak 41 orang (60.3%), dan lulusan S2 sebanyak 9 orang (13,2%). Artinya responden terbanyak adalah lulusan S1.

## **5. Karakteristik Rresponden Berdasarkan Lama Bekerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

|       |             | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------|-------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | 1 - 2 tahun | 16               | 23.5           | 23.5                 | 23.5                      |
|       | 3 - 4 tahun | 45               | 66.2           | 66.2                 | 89.7                      |
|       | > 5 tahun   | 7                | 10.3           | 10.3                 | 100.0                     |
|       | Total       | 68               | 100.0          | 100.0                |                           |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 68 responden yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 16 orang (23.5%), 3-4 tahun sebanyak 45 orang (66.2%), dan 5 tahun lebih sebanyak 7 orang (10,3). Artinya pada penelitian ini responden terbanyak telah lama bekerja selama 3-4 tahun.

### C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  di dapatkan

dengan menentukan *degree of freedom* (df) yaitu  $n-2$  (n adalah jumlah sampel). Pada penelitian ini besar df =  $68-2$  atau df = 66 dengan taraf signifikan 5% atau 0.05 sehingga diperoleh  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,238. Hasil uji validitas menggunakan SPSS 23 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

| <b>Variabel</b>           | <b>Item Pernyataan</b> | <b>r-hitung</b> | <b>r-tabel (<math>\alpha= 5\%</math>)</b> | <b>Keterangan</b> |
|---------------------------|------------------------|-----------------|---|-------------------|
| <i>Reward</i><br>(X1)     | X1.1                   | 0,591           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | X1.2                   | 0,490           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | X1.3                   | 0,636           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | X1.4                   | 0,701           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | X1.5                   | 0,643           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | X1.6                   | 0,620           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | X1.7                   | 0,575           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | X1.8                   | 0,582           | 0,238                                     | Valid             |
| <i>Punishment</i><br>(X2) | X2.1                   | 0,809           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | X2.2                   | 0,831           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | X2.3                   | 0,772           | 0,238                                     | Valid             |
| Kinerja Karyawan<br>(Y)   | Y.1                    | 0,337           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | Y.2                    | 0,633           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | Y.3                    | 0,549           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | Y.4                    | 0,241           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | Y.5                    | 0,485           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | Y.6                    | 0,562           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | Y.7                    | 0,580           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | Y.8                    | 0,725           | 0,238                                     | Valid             |
|                           | Y.9                    | 0,458           | 0,238                                     | Valid             |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa seluruh pernyataan yang dijadikan alat ukur valid. Menunjukkan Total *Pearson Correlation* memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,238) dan bernilai positif. Dengan demikian pernyataan pada variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's alfa* dari masing-masing indikator dalam satu variabel. Dinyatakan reliabel apabila nilai  $(\alpha) > 0,06$ . Uji realibitas menggunakan SPSS 23 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel               | <i>Cronbach's alpha</i> | Reliabilitas Minimum | Keterangan |
|------------------------|-------------------------|----------------------|------------|
| <i>Reward (X1)</i>     | 0,750                   | 0,06                 | Reliabel   |
| <i>Punishment (X2)</i> | 0,721                   | 0,06                 | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 0,643                   | 0,06                 | Reliabel   |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diperoleh hasil nilai *Cronbach's alpa* untuk semua variabel adalah lebih besar dari 0,06. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel telah reliabel.

#### **D. Hasil Analisis Data**

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan sebagai berikut:

##### 1. Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Uji normalitas *Kolmogorov-*

*Smirnof* dengan melihat nilai *Asym.Sig.*  $> 0,05$ . Hasil uji normalitas ini menggunakan SPSS 23 maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**  
***Kolmogorov-Smirnov Test***

|                               | <i>Unstandardizer Residual</i> |
|-------------------------------|--------------------------------|
| N                             | 68                             |
| <i>Kolmogorov-Smirnov</i>     | 0,95                           |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | 0,200                          |

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 menjelaskan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* yaitu  $0,95 > 0,05$  serta nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  . Dari hasil pengujian tersebut, maka residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji

linearitas menggunakan *Tes For Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai Sig (*Linearity*) < 0,05 maka mempunyai hubungan linear. Uji linearitas ini menggunakan SPSS 23 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Linearitas Kinerja dan Reward**

|                     |                                 | F     | Sig.  |
|---------------------|---------------------------------|-------|-------|
| Kinerja *<br>Reward | ( <i>Combined</i> )             | 1,838 | 0,060 |
|                     | <i>Linearity</i>                | 7,569 | 0,008 |
|                     | <i>Deviation from Linearity</i> | 1,361 | 0,214 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan nilai signifikan *linearity* sebesar  $0,008 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa antara variabel *reward* dan kinerja terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Linearitas dan Punishment**

|                         |                                 | F     | Sig.  |
|-------------------------|---------------------------------|-------|-------|
| Kinerja *<br>Punishment | ( <i>Combined</i> )             | 1,870 | 0,113 |
|                         | <i>Linearity</i>                | 8,912 | 0,004 |
|                         | <i>Deviation from Linearity</i> | ,109  | 0,979 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikan *linearity* sebesar  $0,004 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa antara variabel *punishment* dan kinerja terdapat hubungan linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat kriteria nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*, jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas ini menggunakan SPSS 23 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model        | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-------------------------|-------|
|              | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) |                         |       |
| X1           | ,995                    | 1,005 |
| X2           | ,995                    | 1,005 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai *tolerance* semua variabel bebas yaitu *reward* (X1) sebesar 0,995 dan *punishment* (X2) sebesar 0,995 serta nilai VIF *reward* (X1) sebesar 1,005 dan *punishment* (X2) sebesar 1,005. Dengan demikian nilai *tolerance* kedua variabel bebas  $> 0,01$  dan nilai VIF  $< 10,00$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser

dengan tingkat signifikan 0,05. Pada uji Glejser jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ini menggunakan SPSS 23 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Model      | Sig. |
|------------|------|
| 1          |      |
| (Constant) | ,698 |
| X1         | ,507 |
| X2         | ,213 |

Sumber: Data Prime Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel *reward* (X1) sebesar  $0,507 > 0,05$  dan variabel *punishment* (X2) sebesar  $0,213 > 0,05$ . Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai variabel bebas  $> 0,05$  yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

Penguji hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada nilai signifikansinya. Tingkat signifikansi pengaruh antara variabel pada tabel berikut:

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t-statistik digunakan untuk mengetahui suatu variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $< 0,05$  atau 5%. Maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$  hasil yang didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,997. Hasil uji t menggunakan SPSS 23 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant) | 20.005                      | 4.723      | 0.288                     | 4.236 | 0.000 |
|       | X1         | 0.297                       | 0.114      |                           | 2.606 | 0.011 |
|       | X2         | 0.659                       | 0.219      |                           | 0.333 | 3.011 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat dilakukan pengujian hipotesis yaitu:

1. Pengaruh variabel *reward* terhadap kinerja karyawan. Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$   $X_1$  sebesar  $2,606 > 1,997$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0.011 < 0.05$  yang dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.
2. Pengaruh variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$   $3,011 > 1,997$  dengan nilai

signifikansi  $0,005 < 0,05$  yang dapat dikatakan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $< 5\%$  atau  $0,05$ . Maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $F_{tabel}$  yang didapat dari nilai  $df_1$  yaitu  $k =$  jumlah variabel bebas dan  $df_2 = n - k$  ( $n$  adalah jumlah sampel). Jadi  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 65$ , maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3,14$ . Hasil uji F ini menggunakan SPSS 23 yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

| Model |                   | <i>Sum of Squares</i> | Df | <i>Mean Square</i> | F     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------|----|--------------------|-------|------|
| 1     | <i>Regression</i> | 152.119               | 2  | 76.060             | 8.518 | .001 |
|       | <i>Residual</i>   | 580.410               | 65 | 8.929              |       |      |
|       | Total             | 732.529               | 67 |                    |       |      |

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai  $F_{hitung}$  8,518 > 3,14 dan nilai signifikan 0.001 < 0,05 sehingga dapat dikatakan  $H_3$  diterima yang berarti *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

c. Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Semakin besar koefisien determinasi semakin baik pula kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Hasil uji

koefisien determinasi menggunakan SPSS 23 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| <b>Model</b> | <b>R</b> | <b><i>R</i><br/><i>Square</i></b> | <b><i>Adjusted</i><br/><i>R Square</i></b> | <b><i>Std. Error</i><br/><i>of the</i><br/><i>Estimate</i></b> |
|--------------|----------|-----------------------------------|--|--|
| 1            | ,456     | ,208                              | ,183                                       | 2,98821  |

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai  $R_2$  sebesar 0,183 menunjukkan bahwa pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap variabel kinerja sebesar 18,3%, sedangkan sisanya sebesar 81,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## E. Pembahasan

Dari hasil penelitian diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

*Reward* merupakan upah yang menjadi harapan setiap manusia dalam bekerja. Pemberian *reward* setiap individu atau kelompok akan berbeda sesuai dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi. Dengan pemberian *reward* kepada karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dari hasil uji regresi diperoleh variabel *reward* berkoefisien positif dengan  $t_{hitung} 2,606 > 1,997$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,011 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima artinya *reward* secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

*Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila sistem *reward*, yaitu adanya gaji, bonus, tunjangan, pengembangan karir, pengembangan psikologi dan sosial, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, karna karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Pada penelitian di BNI Syariah Palembang menunjukkan bahwa para responden setuju dengan adanya sistem *reward* yang diberikan oleh perusahaan dan memberikan persepsi yang cukup baik terhadap sistem *reward* yang diterimanya untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian Kevin Tangkuman, Bernhard Teval, dan Irvan Trangi (2015) yang berjudul Penilaian Kinerja, *Reward* dan

*Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttengo. Menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji regresi diperoleh variabel *punishment* berkoefisien positif dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $3,011 > 1,997$  dengan signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima artinya *punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Palembang.

*Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila *punishment* semakin

adil yaitu dengan meminimalisir kesalahan, hukuman yang diberikan ada penjelasannya dan memberikan hukuman setelah terbukti adanya penyimpangan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Pada penelitian di BNI Syariah Palembang menunjukkan bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap *punishment* yang diterima.

Hal ini diperkuat dengan adanya peneliti Galih Dwi Koencoro, Mochammad Al Musadieg dan Heru Susilo (2011) yang berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja {Survei Pada Karyawan PT INKA (Persero) Madiun. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *punishment* terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

*Reward* dan *punishment* merupakan metode yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji simultan variabel *reward* dan *punishment* bersama-sama berpengaruh secara simultan dimana memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $8,518 > 3,14$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palembang.

*Reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain menerapkan *reward* BNI Syariah Palembang juga menerapkan *punishment* sebagai upaya mendisiplinkan karyawan. Semakin adil sistem *reward*, yaitu gaji, bonus, tunjangan, pengembangan karir, pengembangan psikologi dan sosial dan sistem *punishment* yang adil meliputi cara meminimalisir

kesalahan, memberikan hukuman dengan adanya penjelasan, dan memberikan hukuman setelah terbukti adanya penyimpangan. Dengan adanya kedua metode tersebut maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas dan tepat waktu. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa responden memberikan persepsi yang baik dengan adanya sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh BNI Syariah Palembang.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Kevin Tangkuman, Bernhard Tevel, dan Irvan Ttrangi (2015) dengan judul Penilaian Kinerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttengo. Menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

