



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

SKRIPSI TERAPAN



PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok)

Disusun Oleh:

Fatimah Azzahra
1804411009

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

D4 - Keuangan dan Perbankan Syariah

Jurusan Akuntansi

Politeknik Negeri Jakarta

Agustus 2022



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

SKRIPSI TERAPAN



**PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA**
(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok)

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Terapan pada
Program Studi Sarjana Terapan Keuangan dan Perbankan Syariah

Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta

Disusun Oleh:

Fatimah Azzahra

1804411009

D4 - Keuangan dan Perbankan Syariah

Jurusan Akuntansi

Politeknik Negeri Jakarta

Agustus 2022

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri bukan jiplakan karya orang lain baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat, gagasan, atau temuan orang lain yang terdapat di dalam Skripsi ini telah saya kutip dan saya rujuk sesuai dengan etika ilmiah.

Nama : Fatimah Azzahra

NIM : 1804411009

Tanda Tangan :



Tanggal : 24 Agustus 2022

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

LEMBAR PENGESAHAN

Laporan Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Fatimah Azzahra

NIM : 1804411009

Program Studi : D4 Keuangan dan Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi D4 Keuangan dan Perbankan Syariah Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Ketua Penguji : Abdillah, S.E., M.Si

Anggota Penguji : Ach. Bakhrul Muchtasib, SEI., M.Si

DISAHKAN OLEH KETUA JURUSAN AKUNTANSI

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 24 Agustus 2022

Ketua Jurusan Akuntansi

Dr. Sabar Warsini, S.E., M.M.
NIP. 196404151990032002



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Fatimah Azzahra
Nomor Induk Mahasiswa : 1804411009
Jurusan/Program Studi : Akuntansi/Keuangan dan Perbank Syariah
Judul Laporan Skripsi : Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok)

Disetujui oleh:


Dosen Pembimbing


Ach. Bakhrul Muchtasib, SEI., M.Si

NIP: 197902232014041001

Ketua Program Studi

D-IV Keuangan dan Perbankan Syariah


Ida Syafrida, S.E., M.Si.

NIP: 197602042005012001

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi terapan yang berjudul “Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di BSI” guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Akuntansi (S.Tr.Ak).

1. Bapak Dr. Sc. H. Zainal Nur Arifin, Dipl-Ing. HTL., M.T. selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta.
2. Ibu Sabar Warsini, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta.
3. Ibu Ida Syafrida, S.E., M. Si. selaku Ketua Program Studi Keuangan dan Perbankan Terapan.
4. Bapak Darna. S.E., M. Si. selaku Dosen Mata Kuliah Metode penelitian
5. Bapak Ach. Bachrul Muctasib, SEI.,M.Si selaku Dosen Pembimbing
6. Seluruh dosen Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis selama kegiatan perkuliahan.
7. Mba Dwi Elandari selaku perwakilan karyawan dari BSI yang sudah membantu dalam wawancara.
8. Kedua orang tua penulis, Ayah Rudy Haryanto dan Ibu Tut Wuri Handayani atas segala doa serta semua dukungan yang telah dan selalu diberikan kepada penulis.
9. Teman-teman Program Studi Keuangan dan Perbankan Syariah Terapan angkatan 2018 kelas B khususnya FBI teman seperjuangan yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, atas bantuan, semangat, serta doa yang diberikan untuk kelancaran penyusunan skripsi penulis.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik serta saran yang membangun agar dapat diperbaiki di masa mendatang. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Depok, 08 Agustus 2022

Fatimah Azzahra
1804411009

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademis Politeknik Negeri Jakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fatimah Azzahra
NIM : 1804411009
Program Studi : Keuangan dan Perbankan Syariah
Jurusan : Akuntansi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Politeknik Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank SyariahIndonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok).

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Politeknik Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia atau mengformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : 24 Agustus 2022

Yang menyatakan

Fatimah Azzahra

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



ABSTRACT

Fatimah Azzahra 2022. Pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok. Skripsi, Program Studi Keuangan dan Perbankan Syariah, Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Jakarta.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment*, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Analisis pada penelitian ini yaitu menggunakan data kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teori *rescoe*. Sampel yang diperoleh yaitu sebanyak 50 responden. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 28. Metode analisis yang digunakan yaitu menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil dari penelitian ini dengan menggunakan uji T (parsial) bahwa *reward* tidak berpengaruh sebesar 0,157 dan signifikan 0,876 terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Punishment* berpengaruh sebesar 3,013 dan signifikan sebesar 0,004 terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui sebesar 0,558 yang artinya bahwa variable-variabel independen, yaitu *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap variable dependen, yaitu kinerja karyawan sebesar 55,8% dan sisanya sebesar 44,2% yang dipengaruhi oleh variable-variabel lain diluar model penelitian.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRACT

Fatimah Azzahra 2022. The effect of giving rewards and punishments on the performance of Bank Syariah Indonesia employees in the Depok Region. Thesis, Islamic Banking and Finance Study Program, Accounting Department, Jakarta State Polytechnic.

Keywords: Reward, Punishment, and Employee Performance

This study aims to analyze the effect of giving rewards and punishments on the performance of Bank Syariah Indonesia employees in the Depok area. Data collection in this study was done by distributing questionnaires. The analysis in this research is using quantitative data. Sampling in this study using the theory of rescoe. The sample obtained is as many as 50 respondents. The analytical tool in this study uses SPSS version 28. The analytical method used is using the classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing.

The results of this study using the T test (partial) that the reward does not have a significant effect of 0.157 and 0.876 on employee performance, this indicates that reward has no significant effect on employee performance. Punishment has a significant effect of 3.013 and 0.004 on employee performance, this shows that punishment has a significant effect on employee performance. The results of the coefficient of determination test (R²) are known to be 0.558, which means that the independent variables, namely reward and punishment, affect the dependent variable, namely employee performance by 55.8% and the remaining 44.2% which is influenced by other variables outside Research Model.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penulisan	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.2.1 Reward	7
2.2.2 Punishment.....	8
2.2.3 Kinerja	10
2.2 Penelitian Terdahulu.....	11
2.3 Kerangka Pemikiran	13
2.4 Hipotesis	13
BAB III METODE PENELITIAN.....	14
3.1. Jenis Penelitian	14
3.2. Objek Penelitian	14
3.3. Metode Pengambilan Sampel.....	14
3.3.1 Populasi.....	14



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

3.3.2 Sampel	14
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian	15
3.5. Metode Pengumpulan Data Penelitian	15
3.5.1 Kuesioner (Angket).....	15
3.5.2 Observasi.....	16
3.6. Definisi Operasional Variabel	16
3.7. Metode Analisa Data	17
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	18
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	18
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	19
3.7.4 Uji Hipotesis	20
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	22
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	22
4.1.1 Profil Perusahaan	22
4.2 Hasil Penelitian.....	23
4.2.1 Karakteristik Responden.....	23
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	25
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	27
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	29
4.2.5 Uji Hipotesis	30
4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	32
4.3 Pembahasan	32
4.3.1 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan	32
4.3.2 Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan	33
4.3.3 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
BAB V PENUTUP.....	36
5.1 Kesimpulan.....	36
5.2 Saran	37
DAFTAR PUSTAKA	38



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Penilaian Likert	16
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	16
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	24
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	24
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	24
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	25
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Instrument Variabel X1,X2 dan Y.....	25
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel X1, X2 dan Y	26
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas	27
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas	28
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	29
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian t (Parsial).....	30
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian F (Simultan).....	31
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²).....	32

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot.....	27
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	29





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Hasil Wawancara	43
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	44
Lampiran 3 Hasil Responden	50
Lampiran 4 Hasil Uji Intrument	52
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	55
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56
Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis	56





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu cara yang harus diraih bagi sebuah perusahaan. Peningkatan sumber daya manusia (SDM) diharapkan mampu menjadikan karyawan bekerja dengan produktif dan profesional. Jumlah tenaga kerja di Indonesia kian meningkat. Hal ini menjadi persaingan bisnis di setiap perusahaan. Menurut BPS.go.id jumlah tenaga kerja di Jawa Barat menjadi salah satu yang terbanyak di Indonesia yaitu sebanyak 1,49 juta orang. Banyaknya jumlah tenaga kerja menjadikan perusahaan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap kualitas karyawannya. Douglas (2000) menjelaskan para perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Kualitas karyawan terbentuk dengan adanya standar operasional, tata tertib dan aturan yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai landasan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kesuksesan perusahaan tidak luput dari kinerja yang diberikan karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan wajib memberikan hak-hak karyawan dengan adil dan sesuai dengan kebijakan. Apresiasi yang dituangkan perusahaan kepada karyawannya menjadi salah satu faktor terbentuknya kinerja karyawan yang baik sehingga dapat menghasilkan kualitas SDM yang baik pula.

Salah satu bentuk apresiasi terhadap karyawan adalah dengan memberikan *reward*. *Reward* menurut Wijarnako ialah apresiasi yang diberikan kepada seseorang atas apa yang sudah kita lakukan. Sebagai ungkapan terimakasih dan perhatian kita. *Reward* dapat menjadi sebuah motivasi bagi karyawan dalam aktifitas pekerjaannya. Sehingga terciptanya loyalitas dan kinerja yang baik. Berdasarkan riset terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Shafuwandi (2019) menunjukkan hasil bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *reward* atau apresiasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan juga menerapkan *punishment* untuk karyawan. Pada dasarnya *punishment* menjadi hal yang sangat ditakuti oleh siapapun. *Punishment* menurut Mangkunegara



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

(2010:130) ialah ancaman atau hukuman yang bertujuan agar karyawan yang melanggar memperbaiki kesalahannya, mentaati peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Karyawan akan merasa bahwa *punishment* menjadi hal yang sangat di hindarkan karena menyangkut kepada penilaian kinerja mereka pada perusahaan tersebut.

Reward dan *Punishment* menjadi sebuah hal yang saling bertentangan tetapi saling bersangkutan. Keduanya mempunyai fungsi penting untuk mendorong karyawan agar menambah kualitas kerja dan konsisten terhadap tugas yang di berikan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Biatur Rosyidah (2018) mengatakan bahwa *reward* dan *punishment* secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjadi tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, loyalitas karyawan dan kinerja perusahaan. Dengan berkembangnya kinerja karyawan maka akan berkembang pula kualitas perusahaan tersebut.

Pada penelitian singkat yang dilakukan oleh peneliti karyawan berpendapat bahwa masih dirasa kurang dari penerapan *punishment* yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian singkat ini dilakukan kepada Dwi Elandari selaku karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP FMIPA UI pada hari senin, 18 April 2022 mengatakan bahwa masih kurangnya pemberian dari penerapan *punishment* kepada karyawan yang malas bekerja, lalai dalam bekerja, datang terlambat, dan mengabaikan absensi sehingga karyawan meremehkan sanksi yang berlaku di dalam perusahaan. Hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar, akan mendapat teguran lisan dari pimpinan berupa teguran lisan dan surat peringatan. Selain itu juga karyawan yang memenuhi target perusahaan. Misalnya, pada karyawan di bidang pelayanan. Karyawan tersebut mampu melampaui target yang sudah diberikan oleh bank, sehingga karyawan tersebut berhak mendapatkan *reward* yaitu dalam bentuk bonus.

Namun, pada kenyataannya hasilnya belum optimal. Pada praktiknya penerapan pemberian *punishment* bahwa teguran yang diberikan oleh pimpinan masih tidak memberikan efek jera kepada karyawan yang masih datang terlambat sehingga sudah menjadi kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Begitu



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

pula sama dengan penerapan *reward*, tidak semua karyawan yang diberikan reward oleh pimpinan menjadi lebih giat lagi dalam bekerja, karyawan tersebut malah menjadi lalai dengan pekerjaan yang di berikan karna sudah merasa puas atas apa yang sudah dicapai. Dengan hal ini BSI harus memberikan motivasi kepada karyawan meningkatkan kinerjanya dan disiplin lagi dalam bekerja. Sehingga dapat menciptakan karyawan yang berkualitas, profesional dan bertanggung jawab.

Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas terbaik dan loyalitas yang tinggi maka akan semakin mudah dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis. Terkhusus pada dunia perbankan, dimana dunia perbankan tidak hanya terbentuk karena brand image, dan loyalitas nasabah. Kualitas karyawan yang dimiliki juga menjadi sebuah pencapaian bagi pelaku pesaing bisnis perbankan.

Perbankan terus berlomba-lomba dalam menciptakan ruang kerja terbaik bagi perusahaannya agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan bersama. Dapat dilihat pada BSI, BSI baru saja terbentuk namun dapat memberikan pelayanan terbaiknya. Dibuktikan berdasarkan data dari kontan.co.id dengan capaian auto migrasi nasabah eks BNI Syariah, sebanyak Rp 16,1 triliun DPK masuk ke BSI.

Berdasarkan data dari ir.bankbsi.co.id menyatakan bahwa jumlah karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) cukup banyak karena efek penggabungan ketiga bank syariah yaitu BRI Syariah, BNI syariah dan Bank Mandiri Syariah yang bergabung pada 1 februari tahun 2021 pada laporan tahunan, sehingga dapat berkesinambungan dengan penilaian publik atas efektivitas kerja. Selain itu berdasarkan data BPS Kota Depok tahun 2020, dari jumlah total penduduk kota Depok yang berjumlah 2.484.000 jiwa, penduduk yang beragama islam berjumlah 1.773.341 jiwa. Hal ini semakin memperkuat asumsi potensi pasar bisnis keislaman pada perbankan syariah di kota Depok. Selain itu setelah peneliti melakukan survey pada penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masih jarang penelitian yang mengambil objek penelitian di wilayah Depok. Sehingga penulis tertarik untuk memilih wilayah depok sebagai objek penelitian. Selanjutnya alasan kenapa peneliti memilih KCP FMIPA UI karena peneliti sudah melakukan riset praktik kerja lapangan (LPKL) disana.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Variabel *reward* dan *punishment* adalah dua cara untuk memotivasi seseorang dan meningkatkan kinerjanya, sehingga penulis memilih variabel *reward* dan *punishment*. Pada kedua metode tersebut sudah lama dikenal dalam dunia kerja. Metode ini tidak hanya digunakan di dalam dunia kerja saja tetapi di dunia pendidikan pun masih digunakan. Namun, selalu ada ketidak sepakatan, terutama pada penghargaan dan hukuman. Dalam konsep manajemen, kompensasi adalah salah satu cara agar karyawan termotivasi dalam bekerja. Metode ini dapat menggabungkan perilaku seseorang dengan perasaan gembira dan biasanya mengarah pada perbuatan baik yang dilakukan secara berulang-ulang.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Viola Putri Permadani (2020) membuktikan bahwa *reward* dan *punishment* tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat gap antara penelitian terdahulu dengan teori para ahli dan dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan. Dapat dilihat terjadinya ketidak samaan antara penelitian terdahulu yaitu menunjukkan hasil *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* dirasa masih kurang terhadap kinerja karyawan. Dari yang sudah penulis uraikan di atas penulis akan menarik kesimpulan bahwa akan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank syariah Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok)”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Terdapat *Research Gap* mengenai hasil penelitian terdahulu dengan teori para ahli yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, dan untuk permasalahan yang di ambil dari hasil wawancara langsung kepada karyawan bahwa masih kurangnya penerapan pemberian *reward* dan *punishment* yang terjadi di dalam Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok. Sehingga dapat menimbulkan ketidak samaan antara penelitian terdahulu dengan teori para ahli dan juga dengan hasil wawancara langsung kepada karyawan BSI.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan beberapa pertanyaan penelitian terdiri dari:

1. Apakah variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok?
2. Apakah variabel *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok?
3. Apakah variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel *reward* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel *punishment* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel *reward* dan *punishment* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok

1.5 Manfaat Penulisan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Indonesia, penelitian ini diharapkan dapat memajukan kinerja karyawannya dengan memberikan penghargaan atau hukuman yang tepat.
2. Diharapkan dapat menginspirasi industri perbankan, khususnya pada dunia perbankan syariah untuk memahami bagaimana penerapan program pemberian penghargaan dan hukuman ini dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepustakaan bagi Politeknik Negeri Jakarta sehingga dapat dijadikan referensi untuk memperdalam ilmu pengetahuan khususnya dibidang keuangan dan perbankan syariah.
4. Bagi penulis agar menambah pengetahuan tentang pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan BSI Wilayah Depok.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

5. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat memberikan tambahan pemahaman dari hasil penelitian ini untuk menjadi dasar rujukan sehingga dapat lebih mengembangkan kembali survey yang dilakukan oleh survey penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi yang menggambarkan kerangka pembahasan antar bab yang berhubungan serta berkaitan satu dengan yang lainnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisis tentang kajian teori-teori yang mendukung penelitian, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Berisi metodologi penelitian yang terdiri dari metode penelitian, populasi dan teknik sampling, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil dan pembahasan pada setiap metode penelitian. Hasil penelitian tersebut dijabarkan melalui data angka yang serta pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN

Bab terakhir ini memuat kesimpulan pembahasan penelitian dari awal sampai akhir. Setelah itu dilanjutkan dengan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu dengan pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data mengenai pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan BSI Wilayah Depok, maka dari itu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Reward* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena pada saat ini BSI sedang fokus dengan adanya migrasi rekening terhadap nasabah eks BNI Syariah, Bank Mandiri Syariah dan BRI Syariah. Sehingga pemberian *reward* dari segi fasilitas liburan belum di fasilitasi oleh perusahaan karena perusahaan sedang fokus dengan migrasi. Oleh karena itu kinerja karyawan akan tetap berjalan dengan tidak adanya pemberian *reward* tersebut. Selain itu pimpinan perusahaan BSI masih banyak yang harus di perbaiki lagi dalam penerapan *reward* agar karyawan menjadi termotivasi lagi untuk bekerja lebih baik lagi.
2. *Punishmet* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan BSI Wilayah Depok sudah melaksanakan sistem *punishment* sesuai dengan kebijakan yang berlaku, pada saat ada karyawan yang melakukan pelanggaran maka akan di peringatkan oleh pimpinan baik secara lisan maupun tertulis. Artinya semakin baik *punishment* yang diberikan kepada karyawan maka bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
3. *Reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward dan punishmen sangat berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terdapatnya reward diharapkan dapat memotivasi karyawan supaya lebih bekerja keras dan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya punishment juga, karyawan hendak lebih disiplin dan cermat dalam bekerja sehingga sanggup meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, bila variabel *reward* dan *punishment* ini diterapkan secara bersama-sama maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

reward dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Wilayah Depok yaitu sebesar 55,8%, sedangkan sisanya 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan BSI Wilayah Depok.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka terdapat beberapa saran yang peneliti berikan antara lain :

1. Diharapkan untuk seluruh pimpinan Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok agar lebih memperhatikan *reward*, dan juga mencoba bentuk *reward* seperti apa yang banyak mempunyai pengaruh untuk membangun semangat agar kinerja karyawan tersebut lebih baik lagi. Maka disarankan untuk memberikan *reward* seperti kenaikan jabatan, bonus berupa uang, dan studi wisata luar negeri maupun dalam negeri.
2. Bagi Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dalam pemberian *punishment* berupa sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja terhadap karyawan. Maka disarankan perusahaan perlu menghasilkan pola pikir kepada karyawannya bahwa dengan adanya *punishment* hendak mengendalikan karyawan supaya tidak melakukan kelalaian dan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Semakin baik *reward* dan *punishment* yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja dan motivasi karyawan terhadap perusahaan. Apabila perusahaan dapat memperbaiki penerapan *reward* dan *punishment* yang lebih baik lagi maka kinerja setiap karyawan dapat terpenuhi dengan baik dan hasilnya pun dapat meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri.
4. Penelitian ini menggunakan variabel independen *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan BSI Wilayah Depok berpengaruh sebesar 55,8% sehingga terdapat 44,2 hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian untuk penelitian yang akan datang diharapkan bisa menguji variabel independen lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semacam budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan pelatihan serta pengembangan. Selain itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan melaksanakan pengujian dengan sampel karyawan bank lain atau BSI wilayah cabang lain yang ada diseluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Monavia Ayu Rizaty. Jumlah Pekerja Sektor Keuangan Jawa Barat Tertinggi Nasional pada 2020. Katadata.co.id. Published June 3, 2021. Accessed July 27, 2022.
- Isvandiari, Any, and Lutfiatul Fuadah. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11.2 (2017): 1-8.
- Lisdayanti, Yuliana. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, dan *Pusnihment* teradap Motivasi Kerja Pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019.
- Kamal, Safwan. "CITRA BAITUL MAL DALAM PERSPEKTIF PEDAGANG KOTA LANGSA." *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)* (2016).
- Biatur, Rosyidah. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah Cabang Ponorogo. Diss. IAIN Ponorogo, 2018.
- Maizal Walfajri. Auto migrasi nasabah eks BNI Syariah, sebanyak Rp 16,1 triliun DPK masuk ke BSI. kontan.co.id. Published August 9, 2021. Accessed July 27, 2022.
- Laporan Tahunan 2021. Laporan Tahunan 2021. Bankbsi.co.id. Published 2021. Accessed July 27, 2022.
- Badan Pusat Statistik Kota Depok. Bps.go.id. Published 2018. Accessed July 27, 2022.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. Bps.go.id. Published 2019. Accessed July 27, 2022.
- Permadani, Viola Putri. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PDAM Kota Malang. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Laeli Nur Azizah. Pengertian Kerangka Teori: Contoh & Cara Membuatnya. Gramedia Literasi. Published November 18, 2021. Accessed July 27, 2022.
- Srimuda, Agusten. Pengaruh Beban kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Primadana Abadi Palembang. Diss. 021008 Universitas Tridinanti Palembang, 2021.
- Wahyuni, Syanti, Sabran Sabran, and Muhammad Hermanto. "Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pada Pt. Tri Mandiri Selaras Di Tenggara." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (2018).
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan, Makassar.
- Muchlisin Riadi. Punishment atau Hukuman (Pengertian, Tujuan, Bentuk dan Prinsip). *Kajianpustaka.com*. Published April 22, 2020. Accessed July 27, 2022.
- Supardi, Endang. "Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Geografi Gea* 9.1 (2016).
- Rahayu, Ira. Kinerja House Keeping di Best Western Papilio Hotel Surabaya. Diss. Universitas Airlangga, 2016.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*.
- Evi Yuliana Ariyani. (2019). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah pada BRI Syariah Cabang Semarang Periode 2016 – 2018
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Eriawati, Y. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Mas'ud, R. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*.
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bank Syariah Indonesia. Pasca Single System, BSI Yakin Kinerja dan Aset Perusahaan akan Semakin Besar - Berita dan Economic & Market Insight Bank Syariah Indonesia. Bankbsi.co.id. Published 2021. Accessed July 27, 2022.
- Bank Syariah Indonesia. BSI Siap Jadi Pendorong Utama Pertumbuhan Ekonomi Syariah Indonesia - Berita dan Economic & Market Insight Bank Syariah Indonesia. Bankbsi.co.id. Published 2021. Accessed July 27, 2022.
- Bank Syariah Indonesia. Bankbsi.co.id. Published 2021. Accessed July 27, 2022.
- Bank Syariah Indonesia. Laba Naik 33,18%, BSI Siap Berlari Raih Pertumbuhan Berkelanjutan - Berita dan Economic & Market Insight | Bank Syariah Indonesia. Bankbsi.co.id. Published 2022. Accessed July 27, 2022.
- Apsari, Meylida. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bank syariah Indonesia kc Palangka Raya 1. Diss. IAIN Palangka Raya, 2021.
- Maizal Walfajri. Auto migrasi nasabah eks BNI Syariah, sebanyak Rp 16,1 triliun

DPK masuk ke BSI. kontan.co.id. Published August 9, 2021. Accessed August 18, 2022. <https://keuangan.kontan.co.id/news/auto-migrasi-nasabah-eks-bni-syariah-sebanyak-rp-161-triliun-dpk-masuk-ke-bsi>



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Lampiran 1 Transkrip Hasil Wawancara

Pewawancara : Fatimah Azzahra

Narasumber : Mba Dwi Elandari

Waktu : Senin, 18 April 2022, Pukul 09.00 WIB

Lokasi : BSI KCP FMIPA UI

No	Identitas	Data Wawancara
1	Pewawancara	Apakah di BSI KCP FMIPA menerapkan sistem reward dan punishment untuk karyawannya? Jika iya seperti apa reward dan punishmentnya
	Narasumber	Iya disini menerapkan sistem reward dan punishment. Kalau dalam reward sendiri karyawan yang memenuhi target seperti tabungan, giro, pembiayaan akan mendapat reward berupa gaji dan tunjangan dari kantor pusat dan voucher belanja seperti di alfamart dari cabang itu sendiri. Sedangkan untuk punishment sendiri hanya menerapkan kedisiplinan saja seperti pada karyawan yang datang terlambat akan dikenakan biaya sebesar 5.000 rupiah.
2	Pewawancara	Apakah di BSI KCP FMIPA memiliki tata tertib yang selalu dipatuhi oleh karyawannya?
	Narasumber	Ada beberapa karyawan yang masih melanggar disiplin seperti datang terlambat akan di tegur lewat lisan terlebih dahulu. Tetapi jika masih tetap saja terlambat akan di berikan surat peringatan.
3	Pewawancara	Apakah menurut mba elen sistem pemberian reward dan punishment di BSI KCP FMIPA sudah sesuai dan adil terhadap setiap karyawannya?
	Narasumber	Untuk saat ini sudah sesuai karena perusahaan itu kan secara menyeluruh ada gaji lalu ada tunjangan sesuai dengan depnaker. Tetapi untuk reward yang diberikan dari kantor cabang hanya berupa voucher belanja saja.
4	Pewawancara	Apakah menurut mba elen sistem reward dan punishment yang diterapkan sudah baik?
	Narasumber	Belum baik karna masih melakukan evaluasi setiap harinya

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA

(Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok)

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Di tempat

Hal: Permohonan Pengisian Kuisisioner

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir/skripsi, Peneliti selaku mahasiswa program studi D4-Keuangan dan Perbankan Syariah Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta. Penelitian yang saya lakukan dengan judul Penelitian **“Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok”**.

Perkenalkan:

Nama : Fatimah Azzahra

NIM : 1804411009

Dengan segala kerendahan hati dan memohon dengan hormat untuk meluangkan waktu berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan dengan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan saya berikan pada pihak manapun dan data tersebut hanya akan digunakan untuk penyelesaian Penelitian ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I responden mengisi dan menjawab semua pertanyaan dalam Penelitian ini, Saya ucapkan Terimakasih.

Hormat Saya,

Fatimah Azzahra
NIM. 1804411009



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas saudara/I dengan benar pada kolom yang telah disediakan.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai menjawabnya.
3. Pilihlah jawaban yang menurut saudara/I dianggap sesuai dengan cara memberikan tanda silang (X) pada nomor.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
 - a. 20 – 25 Tahun
 - b. 30 – 40 Tahun
 - c. 41 – 50 Tahun
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Lama Bekerja :
 - a. > 1 Tahun
 - b. 2 – < 5 Tahun
 - c. 5 – 8 Tahun
5. Unit Kerja :
 - a. Manager Cabang
 - b. Staff Perbankan Konsumen
 - c. Operasi Cabang dan Manajer Layanan
 - d. Eksekutif Pendanaan Syariah
 - e. Eksekutif Pendaan Konsumen
 - f. Staff Operasional
 - g. Customer Service
 - h. Teller
 - i. Lainnya

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

• Variabel Reward (X_1)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Perusahaan memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap karyawan yang berprestasi					
2	Perusahaan mengikutsertakan setiap karyawan dalam asuransi kesehatan					
3	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk berprestasi					
4	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi					
5	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan					
6	Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
7	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan					



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

8	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					
---	---	--	--	--	--	--

• Variabel Punishment (X₂)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pimpinan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang terlambat sampai di kantor.					
2	Pimpinan memberikan kata-kata teguran kepada karyawan yang meninggalkan kantor tanpa ijin.					
3	Perusahaan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.					
4	Perusahaan memberikan sanksi pemotongan gaji/tunjangan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.					
5	Perusahaan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali atau lebih.					



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

6	Perusahaan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan melakukan tindakan kriminal.					
7	Perusahaan telah menyampaikan secara gamblang mengenai SOP perbankan baik secara lisan maupun tertulis					
8	Saya mendapat teguran dari atasan karena datang terlambat					

• Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaansesuai dengan SOP					
4	Saya mampu dan memahami setiap tugas yang saya kerjakan					



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

5	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
6	Saya tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
8	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan konsisten					

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 3 Hasil Responden

Reward									Punishment								
X1.1	X1.2	X1.4	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2
5	5	5	5	4	4	4	5	37	4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	1	5	5	5	5	34
4	5	4	4	5	5	4	5	36	4	5	4	4	4	5	4	4	34
5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	5	2	4	4	4	4	31
4	5	4	4	4	4	5	5	35	5	5	5	4	5	4	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	5	5	5	5	5	4	5	38	4	4	4	4	5	4	5	4	34
1	1	2	1	2	1	2	2	12	3	2	2	3	2	2	3	3	20
1	1	2	1	2	1	2	2	12	3	2	2	3	2	2	3	3	20
4	5	4	4	4	5	5	4	35	4	4	5	4	5	5	4	4	35
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	5	4	5	5	5	4	5	37
1	1	2	1	2	1	2	2	12	3	2	2	3	2	2	3	3	20
5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	5	5	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	5	4	5	5	36	4	4	4	4	4	5	5	4	34
1	1	2	1	2	1	2	2	12	3	2	2	3	2	2	3	3	20
4	5	5	4	4	4	4	4	34	4	4	5	5	5	5	5	1	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	2	4	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	5	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	2	37
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	5	4	4	5	4	5	5	36	4	4	4	4	4	5	5	4	34
1	1	2	1	2	1	2	2	12	3	2	2	3	2	2	3	3	20
4	5	4	5	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	4	5	5	35	5	5	5	4	5	4	4	5	37
5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	5	5	5	4	5	4	5	37	4	5	5	5	5	5	5	4	38
2	4	4	4	4	4	2	2	26	4	5	5	2	4	4	4	4	32
1	5	4	2	2	4	5	5	28	2	2	5	1	5	5	5	2	27
5	5	2	4	4	5	5	5	35	4	5	4	4	5	5	5	5	37
5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	4	39
2	2	1	1	2	1	2	1	12	2	2	1	1	2	2	1	2	13
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	5	5	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	4	4	4	5	37	4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	1	5	5	5	5	34
2	2	1	1	2	1	2	1	12	2	2	1	1	2	2	1	2	13
5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	5	2	4	4	4	4	31
4	5	4	4	4	4	5	5	35	5	5	5	4	5	4	5	4	37
2	2	1	1	2	1	2	1	12	2	2	1	1	2	2	1	2	13
4	5	5	5	5	5	4	5	38	4	4	4	4	5	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	2	4	5	5	5	33
2	2	1	1	2	1	2	1	12	2	2	1	1	2	2	1	2	13
5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	5	4	5	5	5	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	5	5	4	34
5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	5	5	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	5	4	5	5	36	4	4	4	4	4	5	5	4	34

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Kinerja Karyawan								
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total Y
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	4	5	4	5	37
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	4	4	5	37
4	4	5	4	3	4	4	5	33
4	4	5	4	3	4	4	5	33
4	5	5	4	4	5	4	5	36
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	5	4	3	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	3	4	4	5	33
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	4	5	38
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	5	5	5	4	4	4	4	35
4	4	5	4	3	4	4	5	33
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	5	5	5	5	5	4	5	38
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	4	5	4	2	4	31
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	2	3	3	2	2	1	2	18
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	2	3	3	2	2	1	2	18
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	2	3	3	2	2	1	2	18
4	5	5	5	5	4	4	5	37
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	2	3	3	2	2	1	2	18
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32

TEKNIK
ERI
ARTA



Lampiran 4 Hasil Uji Intrument

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas *Reward*

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Jumlah
X1.1 Pearson	1	.747**	.688**	.850**	.836**	.769**	.676**	.721**	.769**
X1.1 Correlation Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X1.1 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson	.747**	1	.837**	.868**	.773**	.921**	.829**	.878**	.896**
X1.2 Correlation Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X1.2 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson	.688**	.837**	1	.889**	.837**	.874**	.704**	.828**	.904**
X1.3 Correlation Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X1.3 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson	.850**	.868**	.889**	1	.912**	.923**	.719**	.795**	.913**
X1.4 Correlation Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X1.4 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson	.836**	.773**	.837**	.912**	1	.860**	.689**	.737**	.858**
X1.5 Correlation Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
X1.5 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson	.769**	.921**	.874**	.923**	.860**	1	.813**	.862**	.949**
X1.6 Correlation Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
X1.6 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson	.676**	.829**	.704**	.719**	.689**	.813**	1	.894**	.828**
X1.7 Correlation Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
X1.7 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8 Pearson	.721**	.878**	.828**	.795**	.737**	.862**	.894**	1	.908**
X1.8 Correlation Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
X1.8 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah Pearson	.769**	.896**	.904**	.913**	.858**	.949**	.828**	.908**	1
Jumlah Correlation Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Jumlah N	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).

Uji Reliabilitas *Reward*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	8

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta


 Uji Validitas *Punishment*

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Jumlah
X2.1	Pearson Correlation	1	.910**	.797**	.777**	.765**	.655**	.764**	.867**	.880**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.910**	1	.797**	.744**	.791**	.691**	.729**	.833**	.844**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.797**	.797**	1	.564**	.900**	.815**	.889**	.733**	.929**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.777**	.744**	.564**	1	.590**	.528**	.609**	.673**	.686**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001		0,001	0,003	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.765**	.791**	.900**	.590**	1	.857**	.872**	.726**	.903**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.655**	.691**	.815**	.528**	.857**	1	.907**	.685**	.864**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.764**	.729**	.889**	.609**	.872**	.907**	1	.715**	.927**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.867**	.833**	.733**	.673**	.726**	.685**	.715**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

 Uji Reliabilitas *Punishment*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	8

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Jumlah
Y1	Pearson Correlation	1	.759**	.799**	.799**	.769**	.807**	.775**	.840**	.767**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.759**	1	.844**	.844**	.900**	.890**	.881**	.904**	.893**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.799**	.844**	1	.935**	.824**	.837**	.867**	.946**	.791**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.799**	.844**	.935**	1	.870**	.837**	.867**	.900**	.869**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.769**	.900**	.824**	.870**	1	.870**	.815**	.890**	.901**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.807**	.890**	.837**	.837**	.870**	1	.912**	.917**	.886**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.775**	.881**	.867**	.867**	.815**	.912**	1	.909**	.849**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.840**	.904**	.946**	.900**	.890**	.917**	.909**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.767**	.893**	.791**	.869**	.901**	.886**	.849**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	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).

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	8



Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

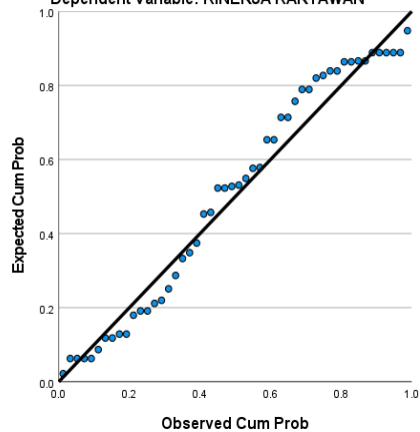
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.90649877	
Most Extreme Differences	Absolute	.114	
	Positive	.087	
	Negative	-.114	
Test Statistic		.114	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.106	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.100	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.093
		Upper Bound	.108

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



2. Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.368	2.647		6.183	<.001		
	REWARD	.023	.144	.037	.157	.876	.168	5.963
	PUNISHMENT	.575	.191	.713	3.013	.004	.168	5.963

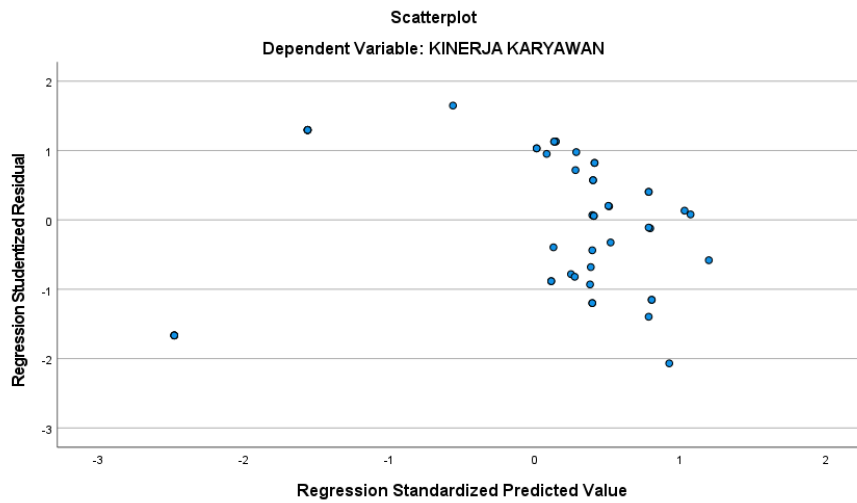
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hak Cipta :

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
- Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



3. Heteroskedastisitas



Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.368	2.647		6.183	<.001
	REWARD	.023	.144	.037	.157	.876
	PUNISHMENT	.575	.191	.713	3.013	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.368	2.647		6.183	<.001
	REWARD	.023	.144	.037	.157	.876
	PUNISHMENT	.575	.191	.713	3.013	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945.204	2	472.602	29.704	<,001 ^b
	Residual	747.776	47	15.910		
	Total	1692.980	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.540	3.989

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, REWARD

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**