

SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP TELUK KUANTAN

Disusun Dan Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Strata Satu Pada Program Studi Perbankan Syariah



OLEH :

NAMA : SELA SRIJULIA PUTRI

NPM : 190314014

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN**

2023

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMETN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP TELUK KUANTAN

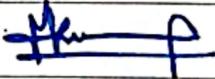
Disusun dan diajukan oleh:

SELA SRIJULIA PUTRI
NPM: 190314014

Telah di pertahankan dalam sidang Ujian Skripsi pada tanggal 1 Desember 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat

Menyetujui

Dewan Sidang Ujian Skripsi

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	H.Fitrianto, S.Ag.,M,Sh	Ketua Dewan Sidang	1. 
2.	Meri Yuliani, SE.Sy.ME.Sy	Pembimbing 1	2. 
3.	Dian meliza, S.HI.,MA	Pembimbing 2/Sekretaris	3. 
4.	Alek Saputra, S.Sy.,ME	Anggota 3	4. 
5.	Redian Mulyadita, SE.,M.AK	Anggota 4	5. 

Mengetahui



**LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SKRIPSI**

**PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH
INDONESIA KCP TELUK KUANTAN**

Disusun dan diajukan oleh :

SELA SRIJULIA PUTRI

NPM : 190314014

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Komisi Pembimbing
Untuk Diujikan Di Hadapan Dewan Sidang Ujian Skripsi

Teluk Kuantan, Oktober 2023

PEMBIMBING I



Meri Yuliani, S.E.v.,M.E.Sy

NIDN. 1004079103

PEMBIMBING II



Dian Meliza, S.HI, MA

NIDN. 1019038401

Mengetahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Islam Kuantan Singingi



Meri Yuliani, S.E.v.,M.E.Sy

NIDN. 1004079103

*** KETUA ***

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP TELUK KUANTAN

SELA SRIJULIA PUTRI

MERI YULIANI, SE.Sy.,ME.Sy

DIAN MELIZA, S.HI.,MA

Pelaksanaan reward di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Teluk Kuantan telah dilaksanakan tetapi pelaksanaannya tidak menentu dan tidak dijadwalkan, karena tidak optimalnya pelaksanaan reward membuat beberapa karyawan tidak bersemangat dan sering kali bosan dalam bekerja, begitu pula dengan pelaksanaan punishment, pelaksanaan punishment tidak terlalu diterapkan dengan maksimal, karyawan hanya diberikan teguran secara langsung yang terkadang belum dapat memberikan efek jera terhadap karyawan. Kurangnya pelaksanaan yang dilakukan membuat kinerja karyawan tidak meningkat secara signifikan.

Penelitian ini dilakukan terhadap 21 karyawan di BSI KCP Teluk Kuantan yang mana semua populasi dijadikan sampel, untuk variabel dependen dalam penelitian ini kinerja karyawan (Y), dan variabel independen reward (X1) dan punishment (X2). Untuk metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner/ angket penelitian. Untuk metode analisa data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan spss versi.20. dan menggunakan uji signifikansi secara parsial (uji T), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi (R²).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan reward dan punishment di Bank BSI KCP Teluk Kuantan dilakukan dengan beberapa prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, kinerja karyawan di bank BSI KCP teluk kuantan telah berjalan dan dilaksanakan dengan semestinya dan sesuai dengan prosedur perusahaan. Dan reward berpengaruh positif signifikan dan punishment berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan, besarnya R square pada variabel reward dan punishment yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 37,8%.

Kata Kunci : Reward, Punishment Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PROVIDING REWARDS AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INDONESIA SYARIAH BANK KCP TELUK KUANTAN

SELA SRIJULIA PUTRI

MERI YULIANI, SE.Sy.,ME.Sy

DIAN MELIZA, S.HI.,MA

The implementation of rewards at Bank Syariah Indonesia Kcp Teluk Kuantan has been implemented but the implementation is uncertain and not scheduled, because the implementation of rewards is not optimal, some employees are not enthusiastic and often get bored at work, likewise with the implementation of punishment, the implementation of punishment is not implemented optimally, employees are only given direct warnings which sometimes do not have a deterrent effect on employees. The lack of implementation means that employee performance does not increase significantly.

This research was conducted on 21 employees at BSI KCP Teluk Kuantan where the entire population was sampled, for the dependent variable in this research is employee performance(Y), and the independent variables reward (X1) and punishment (X2). The research methods used are descriptive methods and quantitative methods, by using a research questionnaire. The data analysis method uses the multiple linear regression analysis method using SPSS version.20. and using partial significance tests(uji T), simultaneous tests (uji F) and coefficient of determination (R²).

The research results show that the implementation of rewards and punishment at BSI KCP Teluk Kuantan is carried out using several procedures established by the company, the performance of employees at BSI KCP Teluk Kuantan has been carried out and carried out properly and in accordance with company procedures. And rewards has a significant positive effect and punishment has a significant negative effect on employee performance at BSI KCP Teluk Kuantan, the amount of R square in the reward and punishment variables that influence employee performance is 37,8%.

Keywords : Rewards, Punishment And Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini Indonesia merupakan salah satu bangsa yang memiliki potensi besar untuk terus berkembang, terutama dalam hal keuangan. Peranan bank syariah dalam mengembangkan perekonomian suatu negara termasuk Indonesia sangatlah berperan besar. Oleh karena itu, dunia perbankan sampai masa mendatang akan sangat dibutuhkan, baik dalam perusahaan maupun perorangan.

Perbankan Islam atau Perbankan Syariah adalah suatu sistem perbankan yang dipraktekkan berdasarkan prinsip syariah atau prinsip islam, baik yang menyangkut tentang bank syariah maupun unit usaha syariah. Prinsip ini didasari oleh larangan agama islam untuk menerapkan atau memungut riba (bunga bank) serta larangan-larangan investasi untuk usaha-usaha yang haram. Karena fungsi utama perbankan yaitu sebagai lembaga intermediasi keuangan yakni menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat dalam rangka untuk meningkatkan taraf hidup dan perekonomian masyarakat. Perbankan syariah sebagai bentuk implementasi konsep ekonomi syariah juga mempunyai spirit yang sama, yaitu keberpihakan kepada sektor rill terutama usaha menengah kebawah, perbankan syariah yang tidak mengenal rezim bunga, namun menawarkan kerja sama yang dapat saling menguntungkan. (sri indah nikensari, 2012:9).

Keberhasilan dalam suatu Perbankan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya yang berkualitas terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan untuk memacu kinerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward*.

Menurut Kadarisman dalam bukunya yang berjudul manajemen kompensasi terbitan tahun 2016 menyatakan selain pengembangan karir, pemberian *reward* juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan supaya lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, *reward* diartikan sebagai semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada suatu perusahaan

Dengan pemberian *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan di sini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi.

Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas pencapaian tugasnya semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Namun, lain halnya di Bank Syariah Indonesia Kcp Teluk Kuantan yang berdiri pada tahun 2021. Bank syariah indonesia (BSI) secara resmi dibentuk pada tanggal 1 februari 2021, presiden indonesia secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di indonesia. BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRIsyariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri, dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas jasa keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada tanggal 27 januari 2021 melalui surat nomor SR-3/PB.1/2021. Pelaksanaan *reward* telah dilaksanakan tetapi pelaksanaannya kurang lancar dalam memberikan *reward* terhadap karyawannya. Sedikitnya *reward* yang diterapkan bank tersebut, membuat kinerja karyawan tidak meningkat dengan maksimal. Kinerja karyawan tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kualitas yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target adalah penekanan yang diberikan dalam definisi ini. Capaian harus disesuaikan dengan target atas beban tanggung jawab yang dipikulnya (Kadek suryani Dkk, 2020 : 2).

Berdasarkan hasil survei di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan serta melakukan wawancara kepada salah satu pimpinan Bank

Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan yaitu ibuk Nunung Gusti Rahayu, diketahui bahwa memang masih kurang penerapan *reward* di Bank tersebut. Berikut adalah tabel pemberian reward yang ditetapkan di bank syariah indonesia KCP teluk kuantan pada tahun 2021-2022.

Tabel 1.1

**Pemberian Reward Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP
Teluk Kuantan Tahun 2021-2022**

No	Tahun	Bulan	Yang mendapatkan reward	Reward yang diberikan
1	2021	Januari	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siti sarah 2. Wawan irawadi 3. Tiva mayasari 	Apresiasi dari pimpinan dan pemberian bonus berupa sejumlah uang
		April	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sakbri perdiansyah 2. Siti sarah 3. Naufal bakri 	Apresiasi dari pimpinan dan pemberian bonus berupa sejumlah uang
		Juli	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siti sarah 2. Gatot rio 3. Hendrianto 	Apresiasi dari pimpinan dan pemberian bonus berupa sejumlah uang

		Desember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desril candra 2. Siti sarah 3. Naufal bakri 	Apresiasi dari pimpinan dan pemberian bonus berupa sejumlah uang
2	2022	Oktober	<ol style="list-style-type: none"> 1. siti sarah 2. desril candra 3. wawan irawadi 	Apresiasi dari pimpinan dan pemberian bonus berupa sejumlah uang
		November	<ol style="list-style-type: none"> 1. siti sarah 2. naufal bakri 3. hendrianto 	Apresiasi dari pimpinan dan pemberian bonus berupa sejumlah uang
		Desember	<ol style="list-style-type: none"> 1. naufal bakri 2. siti sarah 3. muhajir 	Apresiasi dari pimpinan dan pemberian bonus berupa sejumlah uang

Sumber : Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas , Dapat disimpulkan bahwa Pada Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan pelaksanaan *reward* masih belum berjalan optimal. Hal ini dikarenakan Jadwal pemberian *reward* yang tidak menentu. Tahun 2021, *reward* diberikan hanya di bulan Januari, April, juli dan Desember. Tahun 2022 *reward* diberikan hanya di bulan Oktober, November dan Desember. Seharusnya pemberian *reward*

harus terjadwal secara rapi, seperti setiap bulan ataupun satu kali dalam tiga bulan.

Berdasarkan hasil survey awal peneliti di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan dengan metode wawancara kepada bagian operational staff yaitu bapak Ismail menyatakan penerapan *reward* sangat berpengaruh di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan, karena dengan adanya *reward* para karyawan bertambah semangat untuk mendapatkan lebih banyak nasabah dan *reward* sesungguhnya dapat menjadi acuan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan meningkatkan kinerja.

Selain pemberian reward pada Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan juga dilaksanakan punishment, punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2000:130).

Berdasarkan hasil survey awal peneliti melalui wawancara kepada pihak bank yaitu ibu Nunung gusti rahayu, beliau mengatakan punishment di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan apabila ada karyawan yang melanggar peraturan maka diberikan teguran secara langsung oleh pemimpin, apabila pelanggaran yang dilakukan fatal terhadap citra perusahaan maka pimpinan bank akan memberikan sanksi yang berat berupa pemecatan tidak hormat. Akan tetapi ada beberapa

karyawan yang melanggar peraturan ketepatan waktu dalam bekerja, pimpinan telah memberikan teguran secara langsung tetapi karyawan tersebut masih sering datang terlambat.

Kurangnya *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh pihak Bank BSI KCP Teluk Kuantan kepada karyawan membuat tingkat kinerja karyawan tidak ada peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan dari Tahun 2021-2022.

Dengan adanya sistem penilaian kinerja dalam suatu perusahaan akan berdampak baik dalam meningkatkan profesionalisme dan peningkatan kerja pada karyawan, penilaian kerja ini dikelompokkan berdasarkan tiga kategori yaitu :

1. Amat baik (AB), diberikan kepada karyawan yang memiliki tingkat kemampuan diatas rata- rata karyawan lainnya, dan juga kedisiplinan yang lebih baik dari yang lainnya.
2. Baik (B), diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan normal, mampu melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya, tidak cepat dalam melaksanakan pekerjaan tetapi juga tidak lalai dalam mengerjakannya.
3. Cukup baik (CB), diberikan kepada karyawan yang kemampuannya dibawah rata-rata tetapi masih bisa melaksanakan tugasnya, tetapi lebih lambat dari karyawan lainnya.

Tabel 1.2

Data Penilaian Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan Tahun 2021-2022

No	Tahun	Jumlah karyawan	Aspek yang dinilai											
			Ketaatan kerja			Kerja sama			Tanggung Jawab			kedisiplinan		
			AB	B	CB	AB	B	CB	AB	B	CB	AB	B	CB
1	2021	26	2	13	11	2	15	9	2	14	10	2	14	10
2	2022	25	2	11	12	2	13	10	2	12	10	3	13	9

Sumber: Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan sebanyak 26 orang, pada indikator ketaatan kerja untuk kategori AB mendapatkan 2 poin, B 13 poin, CB sebanyak 11 poin. Untuk indikator kerja sama AB mendapatkan 2 poin, B mendapatkan 15 poin, CB mendapatkan 9 poin. Indikator tanggung jawab untuk kategori AB mendapatkan 2 poin, B mendapatkan 14 poin, dan CB mendapatkan 10 poin. Untuk indikator kedisiplinan kategori AB mendapatkan 2 poin, B mendapatkan 14 poin, dan CB mendapatkan 10 poin.

Sedangkan pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan sebanyak 25 orang, untuk indikator ketaatan kerja kategori AB mendapatkan 2 poin, B mendapatkan 11 poin, CB mendapatkan 12 poin. Untuk indikator kerja sama AB mendapatkan 2 poin, B mendapatkan 13 poin, CB mendapatkan 10 poin. Kategori tanggung jawab AB mendapatkan 2 poin, B mendapatkan 12 poin, dan CB mendapatkan 10 poin. Kategori kedisiplinan AB mendapatkan 3 poin, B mendapatkan 13 poin, dan CB mendapatkan 9 poin.

Berdasarkan perhitungan tabel diatas diketahui bahwasanya nilai yang tertinggi di dapat pada tahun 2021 dengan penjumlahan kategori B dari semua aspek sebanyak 56 poin, sedangkan pada tahun 2022 kategori B mendapatkan nilai 49 poin.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari aspek yang dinilai oleh perusahaan, meskipun setiap aspek dinilai dalam kategori baik, tetapi kinerja karyawan masih kurang maksimal pada setiap aspek, setiap karyawan telah melakukan pekerjaan dan dinilai dengan baik sesuai dengan nilai rata-rata penilaian perusahaan, tetapi kinerja karyawan dapat dikatakan maksimal jika memperoleh nilai AB (amat baik). Pada dasarnya dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu memiliki karyawan yang mendapatkan penilaian tertinggi dari semua aspek. Berdasarkan observasi awal peneliti diketahui bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya sedikitnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Hal ini membuat karyawan merasa adanya kejenuhan dan kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan dan memicu kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja.

Fenomena seperti ini menyebabkan rendahnya kemungkinan karyawan untuk berkembang dan berusaha maju, serta menyebabkan kurangnya kepuasan nasabah terhadap kinerja yang diberikan. Pihak perusahaan harus lebih memikirkan solusi yang dapat memotivasi

semangat kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan. Pemberian *reward* menjadi salah satu cara yang mampu dalam memotivasi kinerja karyawan, tetapi pada Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan *reward* yang diadakan masih minim dilaksanakan sehingga menjadi alasan utama kurang termotivasinya karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Pemberian *reward* yang tidak lancar menyebabkan tidak meratanya karyawan dalam mendapatkan *reward*.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada salah satu atasan di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan yaitu ibu Nunung Gusti Rahayu, beliau mengatakan bahwasanya pemberian *reward* diadakan supaya dapat memacu semangat kerja dari setiap karyawan, tetapi *reward* yang diadakan tidak setiap bulan hanya ketika ada waktu luang saja. Hal ini menjadi pemicu karyawan dalam melakukan tindak kedisiplinan. Menurut ibu Nunung Gusti Rahayu memang benar sering adanya karyawan yang datang terlambat dari jam kerja yang ditentukan dan yang paling sering terjadi adalah dibagian operational. Faktanya Operational memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, karena kurang maksimalnya hal kedisiplinan ini menyebabkan penilaian kinerja karyawan semakin kurang maksimal.

Hasil penelitian Kevin Tangkumen Dkk (2015) tentang Penilaian Kinerja, *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Pada PT Pertamina Cabang Pemasaran Sulutenggu menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kerja, *reward* dan punishment

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian Reymond Suak Dkk (2017) tentang Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang menunjukkan bahwasanya reward dan punishment tidak mempunyai pengaruh yang terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang.

Hasil penelitian Suparmi Dan Vicy Septiawan (2019) tentang *Reward* Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran menunjukkan *reward* dan punishment mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. Sedangkan pada penelitian Ilham Wahyu Pratama Dan Gendut Sukarno (2021) tentang Analisis Penilaian Kinerja, *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur menunjukkan hasil bahwasanya *reward* yang berjalan dengan baik mampu meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan punishment yang sudah dijalankan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan yang didasari oleh data dan fenomena yang terlihat.

Penelitian ini akan dilakukan dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP TELUK KUANTAN”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan di latar belakang diatas dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Adanya karyawan yang masih kurang disiplin padahal sering mendapatkan reward.
- b. Adanya perubahan nama karyawan yang mendapatkan reward setiap bulannya.
- c. Adanya karyawan yang masih sering terlambat padahal sudah diberikan punishment.

1.2.2 Batasan Masalah

Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan, berikut batasan masalah yang dibuat untuk ruang lingkup penelitian :

- a. Penelitian ini hanya mencakup pada karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan.
- b. Penelitian ini hanya mencakup data 2 tahun terakhir untuk menghindari data yang sudah kadaluarsa.

- c. Penelitian ini akan memperhitungkan faktor seperti jenis kelamin untuk memastikan hasilnya tidak dipengaruhi.

1.2.3 Rumusan masalah

1. Bagaimana pelaksanaan reward dan punishment di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan ?
3. Bagaimana pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan ?

1.3 Tujuan penelitian

Dari uraian diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan reward dan punishment di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1. Bagi Pihak Bank, diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar acuan dan evaluasi dalam memberikan *reward* terhadap karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, dapat menambah bekal pengetahuan bagi peneliti untuk diterapkan pada dunia kerja yang akan dihadapi di masa mendatang.
3. Bagi kalangan akademis, diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang berjudul pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan yaitu

1. Pelaksanaan reward dan punishment di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan dilaksanakan dengan beberapa prosedur dan tahapan yang dilakukan yaitu untuk reward dilakukan tahapan awal yaitu menentukan target yang perlu dicapai oleh karyawan, kemudian melakukan penilaian terhadap karyawan yang berhasil mencapai target yang ditentukan, dan menetapkan nama karyawan yang berhasil mendapatkan reward berdasarkan semua tahapan yang dilaksanakan, begitu juga dengan punishment terdapat beberapa langkah yang dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan punishment terhadap karyawan. Pelaksanaan reward di bank syariah kcp teluk kuantan dilakukan dengan penilaian yang sama baik itu berupa pencairan dana terbanyak, mendapatkan nasabah terbanyak, pembiayaan terbanyak, walaupun sebenarnya fungsi dan kewajiban setiap karyawan berbeda tetapi setiap karyawan memiliki hak untuk bisa ikut mendapatkan reward yang dilaksanakan, tidak ada penggolongan setiap penilaian yang dibedakan, karena reward yang

diberikan tetap digabungkan antara bagian operasional dan bagian marketing.

2. Kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan dilaksanakan dan dilakukan sesuai dengan aturan di tetapkan oleh perusahaan, setiap karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang di miliki dan tanggung jawab yang dibutuhkan, menurut BOSM Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan yaitu Ibu Nunung Gusti Rahayu megatakan kinerja karyawan telah berjalan dengan baik tetapi tidak ada peningkatan yang signifikan, tetapi kinerja karyawan sudah dilaksanakan dengan semestinya oleh setiap karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Teluk Kuantan.
3. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di bank syariah indonesia kcp teluk kuantan keduanya sama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan, walaupun keduanya tidak berpengaruh positif tetapi keduanya mempunyai peran masing-masing dalam mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian akhir dinyatakan persentase pengaruh kedua variabel tersebut sebesar 37,8%.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak bank syariah indonesia kcp teluk kuantan adalah :

1. Bagi bank syariah indonesia kcp teluk kuantan
 - a. Dari pembahasan dilihat dengan adanya peran reward yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan oleh karena itu bank syariah indonesia harusnya lebih gencar-gencarnya memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan semacam penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.
 - b. Dengan adanya peran variabel punishment didalam bank syariah indonesia kcp teluk kuantan, yang mana pengaruh punishment tidak terlalu besar oleh karena itu ada baiknya pihak bank memperbarui sistem pemberian punishment supaya karyawan dapat bekerja lebih maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja ataupun motivasi lingkungan.
 - b. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan untuk skala lebih besar dan lebih rinci lagi dan lebih besar dari sisi sampel dan skala besar.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU REFERENSI

- Koni agus, Dkk, 2021. Manajemen Sumber Daya Insani (Konsep-Konsep Dan Implementasi), Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Priyono, Marnis, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya : Zifatama Publisher.
- Tsauri, Sofyan, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jember : STAIN Jember Press.
- Adi Setya Rahardjo, Daniel, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia, Semarang : Yayasan Prima Agus Teknik.
- Supriadi, Adih, Dkk, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia : Tahta Media Group.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Murjanah,Siti, 2014. Manajemen Kompensasi, Surabaya : CV. Putra Media Nusantara.
- Ascarya, Diana Yumanita, 2005. Bank Syariah : Gambaran Umum, Jakarta : Pusat Pendidikan Studi Bank Kesentralan (PPSK).
- Indah Nikensari, Sri, 2012. Perbankan Syariah, Semarang : PT. PUSTAKA RIZKI PUTRA.
- Yumanita, Diana, 2005. Bank Syariah : Gambaran Umum, Jakarta : Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) BANK INDONESIA .
- Handoko, T. H, 2003. Pengantar Managemen,Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, Jhon M. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Tesis Galih Dwi Koncoro, universitas brawijaya.
- Irma Setyawati, 2018. Bank Umum Syariah Indonesia. Yogyakarta : Expert.
- Mahmudi, 2005. Managemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nurfitriani, 2022. Manajemen kinerja karyawan. Makassar: Cendekia Publisher.
- Nawawi, Hadari, 2005. Managemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: gajahmada university press.

- Robbins, P.Stephen, 2006. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono, 2013.Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif, Bandung: CV. Alfabeta.
- Vera Firdaus, Mas Oetarjo, 2022. Manajemen Kompensasi. Jawa Timur : UMSIDA Press
- Suryani, Ni Kadek Dan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Kadek Dewi Indah Sri Laksemini, 2020. Kinerja Sumber Daya Manusia. Bali: Nilacakra Publishing House.
- Prawirasentono, Suyadi, 2008. Managemen Sumber Daya Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPEF.

JURNAL DAN SKRIPSI

- Dewi Nuzila Ramadanita Dkk, 2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Glenmore Agung Nusantara. Jurnal Ilmiah Indonesia. Volume 6, Nomor 1 Hal 175.
- Mora, Zulkarnen Dan Muhammad Rizqi Zati, Sova Musdalifa, 2019 . “ Reward Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Cabang Langsa”. Jurnal Samudra Ekonomika 3, No. 2: 95-96.
- Shafuwandi, Muhammad, 2019. “ Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bni Syariah Pekanbaru”. Skripsi, Universitas Riau Pekanbaru.
- Sartika, Lili, 2020. “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Siak Dian Permai Kecamatan Bandar Sekijang Kabupaten Pelalawan”. Skripsi, Universitas Riau.
- Ivancevich, Jhon M. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Tesis Galih Dwi Koncoro, Universitas Brawijaya.
- Raymond Suak,DKK. 2017. Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurung. Jurnal EMBA. Volume 5, Nomor 2, Hal 1052.
- Rizki Ayu Pramesti Dkk, 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 9, Nomor 1, Hal 59.