

# MAMPUKAH *REWARD* DAN PUNISHMENT MEMPENGARUHI KINERJA SUMBER DAYA INSANI PADA LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH (LKMS)

**Septina Fitriyani**

Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga  
Email: [septina.fitriyani-2021@pasca.unair.ac.id](mailto:septina.fitriyani-2021@pasca.unair.ac.id)

**Nuri Herachwati**

Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga  
Email: [nuri-h@feb.unair.ac.id](mailto:nuri-h@feb.unair.ac.id)

**Moh. Safik**

IAI Miftahul Ulum Pamekasan  
Email: [syafhickzalbazanjary@yahoo.co.id](mailto:syafhickzalbazanjary@yahoo.co.id)

## ***Abstract***

*This study aims to answer the question about Is There an Effect of Reward on the Performance of BMT Al-Iktisab Kebun Baru East Java Employees, Is There an Effect of Punishment on the Performance of BMT Al-Iktisab Kebun Baru East Java Employees, Is There a Simultaneous Effect of Reward and Punishment on the performance of BMT employees Al-Iktisab New East Java Gardens. The research method used is quantitative research method and the type of research is correlational, with the research object namely, BMT Al-Iktisab Kebun Baru East Java. Data collection techniques used Questionnaire and Observation. The research results show that there is a significant effect of reward on the performance of BMT Al-Iktisab Kebun Baru East Java employees, this can be seen from the coefficient value of the reward variable which has a significant value of  $0.000 \leq 0.05$ , the value of  $t_b$   $3.306 > t_t$   $1.671$ . The influence of the punishment variable on the performance of BMT Al-Iktisab Kebun Baru East Java employees, can be seen from the coefficient value of the punishment variable which is  $0.149$ . There is an effect of reward and punishment simultaneously or jointly on the performance variables of BMT Al-Iktisab Kebun Baru East Java employees, this can be seen from the significant value of  $0.000$  which is smaller than  $0.05$ .*

**Keywords:** *Reward, Punishment, Employee Performance*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang Apakah Ada Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim, Apakah Ada Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan BMT

*Ulûmuna: Jurnal Studi Keislaman*  
Vol.8 No.1: Juni 2022  
P-ISSN 2442-8566  
E-ISSN 2685-9181

Al-Iktisab Kebun Baru Jatim, Apakah Ada Pengaruh Secara Simultan Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitian ialah kolerasional, dengan Objek penelitian yakni, BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim. Teknik pengumpulan data yang digunakan Kuesioner dan Observasi. Hasil penelitan menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan reward terhadap kinerja karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim, hal tersebut terlihat dari nilai koefisien variabel reward yang bernilai nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$ , nilai  $t_h$   $3.306 > t_t$   $1,671$ . Adanya pengaruh variabel punishment terhadap kinerja karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim, dapat dilihat dari nilai koefisien variabel punisshment yang bernilai  $0.149$ . Ada Pengaruh reward dan punishment secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim, hal tersebut terlihat dari nilai signifikan  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ .

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

## **Pendahuluan**

Sebuah perusahaan seharusnya mempunyai karyawan yang berkualitas tinggi, namun untuk meningkatkan kualitas yang tinggi harus punya strategi untuk memotivasi karyawan, agar supaya karyawan bisa memberikan kontribusi sesuai yang diharapkan perusahaan, karena perusahaan pasti memiliki tujuan atau target, dan untuk memenuhi target yang sudah disepakati oleh perusahaan karyawan perlu motivasi yang tinggi, dan perusahaan perlu penerapan *Reward* atau penghargaan ialah bentuk apresiasi yang berupa uang atau perkataan yang diberikan terhadap keberhasilan atau kemampuan yang sudah dicapai. Begitu pula definisi *reward* atau penghargaan pendapat para pakar, sebagai berikut. *Reward* yaitu penghargaan (hadiah) yang dibagikan terhadap karyawan untuk pekerjaan yang bagus yang sudah dilaksanakan.<sup>1</sup>

Dengan itu perusahaan perlu menerapkan sistem *reward* atau dikenal dengan hadiah, dengan itu perusahaan harus betul-betul adil dan layak dalam pemberian *reward* sesuai dengan hasil kinerja yang diperoleh karyawan. Sekalipun karyawan tersebut mempunyai skil operasional yang sangat baik apabila tidak mempunyai motivasi didalam melaksanakan tugas yang diberikan

---

<sup>1</sup> Agung Dwi Nugroho. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, 4(2), 2015, 4-14

oleh perusahaan, hasil akhir yang diperoleh dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. *Reward* termasuk suatu sistem yang positif terhadap kinerja karyawan agar memberikan produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan, perusahaan juga perlu memberikan *punishment* atau hukuman.

Pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan banyak macamnya selain pemberian penghargaan atau *reward*, perusahaan harus menyeimbangi dengan memberikan *punishment* atau hukuman terhadap karyawan untuk menjaga segala hal yang akan terjadi kebelakang hari terhadap perusahaan, agar supaya karyawan bekerja lebih baik dan punya rasa tanggung jawab yang tinggi pada tugas yang sudah diberikan pada karyawan, pada akhirnya karyawan bisa bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan yang terbaik terhadap perusahaan, karena ada sebagian karyawan menyimpulkan bahwa *punishment* adalah suatu yang tidak layak diberikan pada karyawan, padahal *punishment* diterapkan bersifat mendidik terhadap karyawan agar menjadi lebih baik kedepannya. Ada beberapa definisi tentang *punishment* menurut para pakar yaitu. *Punishment* ialah suatu pekerjaan orang dengan secara kesadaran atau kesengajaannya menurunkan harga diri pihak lain yang bertujuan agar membetulkan dirinya / melindunginya dari kekurangan jasmaninya atau rohaninya sehingga jauh dari semua hukuman atau kekhilafan.<sup>2</sup>

Kinerja pendapat Ruky ialah salah satu jenis kegiatan komersial di mana pimpinan perusahaan berusaha mengarahkan dan mengatur hasil kerja karyawannya.<sup>3</sup> Penelitian ini dilakukan di BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim untuk mengevaluasi dan mengeneralisasi pengaruh *reward* dan *punishment* pada kinerja karyawannya. Apa ada pengaruh kinerja karyawannya terhadap implementasi dari *reward* dan *punishment*. Kinerja itu ialah karyawan yang hasil kerjanya agar mendapat apa yang didestinasikan oleh perusahaan tersebut, kinerja juga disebut pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai secara kemampuan dan hasil pekerjaan terhadap tugas individu yang diberikan perusahaan terhadap pegawai. Secara bahasa kinerja berawal dari kata kemampuan kerja. Sebagaimana pendapat Mangkunegara, bahwa istilah kinerja bermula dari kata kemampuan kerja atau kualitas yang sesungguhnya yang

---

<sup>2</sup> Agung Dwi Nugroho. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya,....,4-14

<sup>3</sup> Adhitomo Wirawan. Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal Of Applied Business Administration*, 2(2), 2018, 242-257

diperoleh karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas dan kuantitas yang didapat karyawan didalam melakukan tugas yang diberikan sudah selaras dengan kewajiban yang diperoleh karyawan itu.<sup>4</sup> Karena karyawan termasuk aset yang paling penting didalam perusahaan karena karyawan merupakan perencana, pemikir, dan pengendali, didalam semua aktivitas yang ada di perusahaan.

Jadi pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sangatlah penting sebagai motivasi terhadap karyawan didalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh pihak perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan, dan mempunyai motivasi yang tinggi, dengan itu *reward* diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan perusahaan memberikan *punishment* terhadap karyawan yang telah membuat pelanggaran yang sudah ada diperusahaan, dengan sifat mendidik dan memberi serta untuk mendorong karyawan menjadi lebih baik terhadap kinerjanya. BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim adalah salah satu lembaga yang menerapkan sistem *reward* dan *punishment* terhadap karyawannya, BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim menyatakan bahwa, BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim adalah salah satu lembaga keuangan yang berdiri sejak tanggal 17 mei 1994, yang berada di poto'an laok, berkecamatan palengaan kabupaten pamekasan, dan BMT yang berada dipotoan laok merupakan cabang pusat yang mempunyai cabang diberbagai daerah di Madura. Semua cabang BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim ada 12 cabang, 9 kantor cabang yang ada di Madura, dan yang lain ada di kabupaten pemekasan. Di BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim telah menerapkan sistem penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan, ada beberapa karyawan yang sudah mendapatkan rewaed seperti kenaikan gaji, bonus, dan tunjangan, dan juga di BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim menyeimbangi dengan pemberian *reward* dengan menerapkan *punishment* pada karyawan yang sudah melakukan pelanggaran yang berupa peringatan, pemotongan gaji, dan pemberhentian karyawan. Sistem *reward* dan *punishment* yang telah diterapkan di BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim dengan tujuan memenuhi standrat oprasional individu yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Mengarah pada kompleksitas permasalahan di atas, maka peneliti berminat untuk melaksanakan sebuah penelitian; “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim”.

---

<sup>4</sup> Agung Dwi Nugroho,...., 4-14

Sedangkan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim baik secara parsial maupun simultan.

### ***Reward***

*Reward* adalah suatu hadiah yang diberikan pada karyawan yang sudah memenuhi target terhadap tugas yang diberikan perusahaan, tanda ucapan terima kasih karena sudah mewujudkan tujuan perusahaan. Dan indikator *reward* diantaranya, Martoyo berpendapat, “Upah ialah bentuk kompensasi finansial, yang merupakan bentuk utama dari bentuk kompensasi saat ini untuk pekerja”. Pendapat Malthis. L.R, Gaji adanya gaji tetap untuk semua periode, terlepas dari banyaknya jam kerja.<sup>5</sup> Karyawan yang mendapatkan *reward* seperti kenaikan gaji itu adalah karyawan yang sudah menjalankan tugas yang sudah diberikan perusahaan secara individu, biasanya kenaikan gaji ditetapkan berdasarkan tingkat jabatan, dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan.

Menurut Simamora, karyawan yang mendapatkan *reward* seperti “Insentif merupakan karyawan yang mendapatkan tambahan penghargaan didalam ataupun diluar gaji, upah yang dikasih oleh perusahaani. sistem insentif harus sesuai dengan memberikan upah tambahan menurut produktivitas, keuntungan, penjualan, dan pemotongan biayanya. Maksud pokok dari penerapan insentifnya ialah memberi dorongan & pemulihan pekerja yang produktif & biayanya yang efektif.<sup>6</sup> Dan insentif ialah perusahaan memberikan upah terhadap karyawan setelah ada pembayaran dari pihak klien.

### ***Punishment***

*Punishment* merupakan sanksi yang berupa ketentuan yang diberikan agar bisa mengubah kinerja karyawannya yang telah menyalahi ketentuan perusahaan, untuk menjaga aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dan indikator *punishment* diantaranya: Pekerja yang telah menyalahi kedisiplin kerja, maka diperlukan adanya sanksi atau SP 1, 2, & 3. Maksud dari surat teguran ialah supaya pekerja yang telah melakukan pelanggaran menyadari. Dengan itu surat peringatan yang telah diberikan dapat menjadikan bahan

---

<sup>5</sup> Danny Hendra Irawan. pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja. *jurnal administrasi bisnis*, 13(2), 2014, 1-9

<sup>6</sup> Danny Hendra Irawan. pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja,..., 1-9

evaluasi untuk pertimbangan dalam memberikan penilaian terhadap karyawan yang melanggar peringatan tersebut.<sup>7</sup>

Pemotongan gaji dilakukan oleh pihak instansi atau perusahaan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan dan melanggar peraturan yang berada di perusahaan maka karyawan mendapatkan *punishment* berupa pemotongan gaji. Pekerja yang telah menyalahi kedisiplinan wajib secepatnya diberi hukuman yang selaras dengan aturan perusahaan yang sudah ada. Dengan tujuan supaya agar karyawan yang melakukan pelanggaran menyadari terhadap aturan ditetapkan perusahaan. Keterlambatan dalam memberikan sanksi akan berpengaruh terhadap kedisiplin. Dan memberi peluang untuk melanggar peraturan yang berlaku.

Pemberian hukuman atau *punishment* pada pekerja yang indisiplin wajib bersifat tetap. Tujuannya supaya pekerja sadar & menyadari aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Inkosisten didalam memberikan hukuman bisa menyebabkan pegawai merasa ada pilihan, pengabaian disiplin, dan ringannya sanksi.

### **Kinerja Karyawan**

Maksud dari Kinerja karyawan ialah hasil pekerjaannya karyawan yang telah ditetapkan diawal apakah sudah sampai pada pencapaian yang sudah ditentukan oleh perusahaan, dan karyawan akan mendapatkan *reward* atau hadiah sesuai kesepakatan dari awal. Secara umum efisiensi diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas.

Kualitas ialah seberapa jauh tolak ukur suatu karyawan didalam menjalankan pekerjaan yang perusahaan sudah memberikannya terhadap pekerja, kemudian disesuaikan pada hasil kinerjanya apakah mendekati kesempurnaan atau tidak. Dilihat dari kesamaan pada kesempurnaan metode/cara dalam melaksanakan pekerjaan / melengkapi maksud yang dikehadaki perusahaan.<sup>8</sup>

Kuantitas adalah semua yang diperoleh, dikatakan pada banyaknya satuan, nilai uang, / banyaknya siklus pekerjaan yang sudah dirampungkan oleh karyawan yang sudah ditentukan oleh perusahaan ketetapan waktu ialah

---

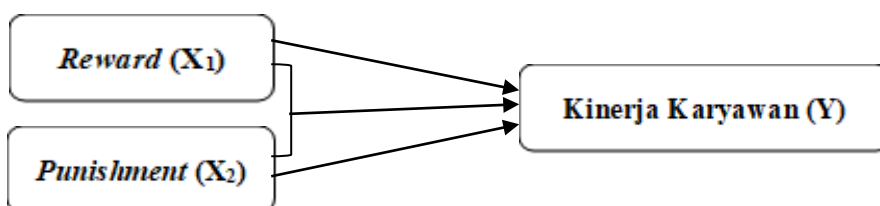
<sup>7</sup> Rendra Maulana Suryadilaga dkk, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(01), 2016, 2

<sup>8</sup> Rendra Maulana Suryadilaga dkk, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang),..., 4

seberapa jauh hasil pekerjaan yang telah dirampungkan / hasil pengelolaan hasilnya, terhadap masa yang terawal yang sudah ditentukan dilihat dari kaca mata koordinasinya dan hasil lainnya maupun memaksimalkan keberadaan waktunya untuk pekerjaan yang lainnya.<sup>9</sup>

### Karangka Konseptual

Kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Ada pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim
2. Ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim
3. Ada pengaruh *reward* dan *punishment* secara Simultan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim

### Metode Penelitian

Pendekatan Penelitiannya dilakukan melalui penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik atau angka, dan jenis penelitiannya ialah kolerasional, yang bertujuan agar tahu apakah ada pengaruhnya *reward* & *punishment* terhadap kinerja karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim. Dengan itu penelitian ini menggunakan kuantitatif regresi. Populasi adalah wilayah penyearataan dengan wujud objek atau subjek yang memiliki ciri dan ciri tertentu yang telah dikonsistenkan agar dimengerti & dibuat kesimpulan.<sup>10</sup> Populasinya ialah karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim sebanyak 40 karyawan. Sampel ialah komponen dari ukuran dan *make-up* populasi.<sup>11</sup> Penggunaan sampelnya ialah sampel populasi karena sampelnya kurang dari 100, yaitu 40 karyawan yang terdiri dari semua karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim.

<sup>9</sup> Rendra Maulana Suryadilaga dkk, ..., 2

<sup>10</sup> Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R & D, (ALFABETA. Bandung. 2011), 80.

<sup>11</sup> Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R & D, (ALFABETA. Bandung. 2016), 118.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data ialah bentuk proses pengumpulan data pertama & kedua, didalam bentuknya, pengumpulan data ialah strategi yang sangat urgen sebab pengumpulan datanya akan dipakai untuk memecahkan masalah yang diteliti & pengujian hipotesisnya yang sudah ditentukan.<sup>12</sup> Teknik pengumpulan data penelitian yang akan dilaksanakan di BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim ialah: Kuesioner & Observasi. Kuesioner ialah cara mengumpulkan data yang dilaksanakan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan panduan pertanyaan. Observasi ialah cara penelitian dengan cara mengamati objek penelitian secara langsung.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Uji T (Uji Parsial)**

Agar menguji adakah pengaruhnya variable  $x_1$  &  $x_2$  terhadap variable Y secara parsial dengan ketentuan  $\alpha$  sama dengan 0.05 & penerimaan atau penolakan hipotesanya.

### **Uji F (Uji Serentak)**

Agar menguji adakah pengaruh signifikansinya variable  $x_1$  &  $x_2$  terhadap variable Y secara bersama-sama (serentak) dengan ketentuan  $\alpha$  sama dengan 0.05 & penerimaan atau penolakan hipotesanya.

### **Koefisien Determinasi (R Square)**

Inti dari Koefisien determinasinya ( $R^2$ ) ialah mengukur seberapa besarnya pengaruh variable  $x_1$  &  $x_2$  dalam menjelaskan varian variable dependen/nonindependen (Y). Nilai koefisien determinasi antara 0-1.  $R^2$  yang kecil menunjukkan variable  $x_1$  &  $x_2$  dalam menerangkan varian variable Y sangat terbatas.

## **Analisis Data**

### **Uji Validitas**

Pertanyaan tentang seberapa baik suatu ukuran mengukur apa yang seharusnya diukur dikatakan Uji validitas.<sup>13</sup> Korelasi produk momen dari Pearson ialah instrumen yang digunakan untuk pengukuran validitasnya. Sebuah indikator dinyatakan valid, ketika  $r_h$  melebihi  $r_t$  &  $r$  positif, hal tersebut menunjukkan pernyataannya valid.

### **Uji Reliabilitas**

---

<sup>12</sup> Sugiyono. penelitian Pendidikan, pendekatan kuantitatif dan kualitatif, (Bandung. ALFABETA. 2013), 122-123

<sup>13</sup> Jusuf Soewadji, Pengantar Metodologi Penelitian, (Jakarta. Mitra Wacana Media. 2014), 173.



Reliabilitas mengacu pada kehandalan, instrumen dinyatakan reliable ketika digunakan secara berulang-ulang untuk mendapatkan hasil yang sama. Kesalahan dalam mengukur menyebabkan hasil yang tidak sama ketika mengukur hal yang sama. Dalam disiplin ilmu Pendidikan disebutkan, permasalahan dalam reliabilitas dalam akurasi hasil pengukuran cukup sulit terutama dalam kaitannya dengan pengulangan. Hal ini dikarenakan objek yang diteliti berubah dari waktu ke waktu, apalagi ketika waktu pengulangannya cukup lama. Upaya untuk mengkalkulasi reliabilitas suatu instrument ialah anggapan nilai pengukurannya dengan hakikat nilai pengukurannya.<sup>14</sup> Alat untuk reliabilitas adalah  $\alpha$  cronbach. Variable dikatakan reliable, ketika  $\alpha$  lebih besar atau sama dengan 0.60, sebaliknya Ketika  $\alpha$  kurang dari 0.60 maka dikatakan tidak Reliable.

### **Uji Asumsi Klasik**

Metode analisis ini menggunakan analisis kuantitatif yang dilaksanakan dengan cara uji statistiknya. Dalam penerapannya, terdapat beberapa macam uji, mulai dari yang tersederhana sampai kepada paling kompleks bergantung kepada jenis datanya & masalah penelitiannya.

### **Uji Normalitas**

Untuk memastikan apakah sebaran data yang terkumpul normal digunakan Uji Normalitas. Grafik plot normal dapat digunakan untuk menguji apakah suatu kumpulan data berdistribusi normal atau tidak berdasarkan premis bahwa Model regresi memenuhi uji asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal atau grafik histogram menampilkan pola distribusi normal. Model regresi tidak lulus uji asumsi normalitas jika data menyebar luas dari diagonal, tidak mengikuti arah diagonal, atau tidak menampilkan pola yang konsisten dengan distribusi normal pada grafik histogram.<sup>15</sup>

### **Uji Heteroskedastisitas**

Ketika kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, maka terjadi heteroskedastisitas. Homoskedastisitas terjadi jika varian residunya sama, tetapi heteroskedastisitas terjadi jika variannya berbeda. Grafik scatterplot dengan Z Prediction (ZPRED), variable independen (hasil prediksi

---

<sup>14</sup> Uhar, Saputra. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Dan Tindakan, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 104

<sup>15</sup> Suharsimi Arikunto. Manajemen Penelitian (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 301.

sumbu  $X = Y$ ), dan nilai residualnya (SRESID), variable dependen (sumbu  $Y = \text{prediksi } Y - Y \text{ aktual}$ ), digunakan untuk melakukan heteroskedastisitas. uji asumsi untuk memastikan adanya heteroskedastisitas. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas maka model persamaan regresi dikatakan baik.<sup>16</sup>

### **Uji Multikolinearitas**

Untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi korelasi antara variabel independen, digunakan uji multikolinearitas. Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Variabel-variabel ini tidak ortogonal jika variabel independen berkorelasi. Variabel orthogonal adalah variabel independen dengan koefisien korelasi antara mereka nol. Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan multikolinearitasnya ialah:

1. Walaupun banyak variabel independen (bebas) secara individual memiliki nilai  $R^2$  yang sangat tinggi, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat) dalam model regresi empiris.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel independen. Multikolinearitas diindikasikan jika terdapat korelasi yang cukup tinggi antara variabel independen (biasanya di atas 0,90). Bahkan ketika ada sedikit atau tidak ada korelasi antara variabel independen, multikolinearitas tetap ada. Pengaruh interaksi dua atau lebih variabel bebas dapat menimbulkan multikolinearitas.
3. Nilai toleransi dan faktor inflasi varians (VIF), dua metrik yang menunjukkan seberapa banyak satu variabel independen dijelaskan oleh variabel independen lainnya, juga dapat digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas. Singkatnya, setiap variabel independen diregresi satu sama lain untuk menjadi variabel dependen. Variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen tambahan diukur dengan toleransi. Karena  $VIF = 1/\text{toleransi}$  dan menunjukkan kolonialitas yang tinggi, nilai toleransi yang rendah setara dengan peringkat VIP yang tinggi. Nilai toleransi 0.10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10 merupakan nilai cutoff yang sering digunakan.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Mudrajad Kuncoro. Metode Kuantitatif (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2011), 118.

<sup>17</sup> Mudrajad Kuncoro. Metode Kuantitatif: teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi, (Yogyakarta: UPP AMP YKN. 2004), 125-126.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa uji multikolinearitas merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk memeriksa hubungan antar variabel bebas. Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai.

## PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

Diskripsi Data untuk Vareabel X1, X2, dan Y adalah sebagai berikut;

		Statistics		
		Reward	Punishment	Kinerja Karyawan
N	Valid	48	48	48
	Missing	0	0	0
Mean		26.67	26.60	35.81
Median		27.00	27.00	36.00
Mode		26 <sup>a</sup>	27	36 <sup>a</sup>
Std. Deviation		1.506	1.594	1.853
Skewness		-.335	-.428	-.174
Std. Error of Skewness		.343	.343	.343
Kurtosis		.833	.606	-.551
Std. Error of Kurtosis		.674	.674	.674
Range		8	8	8
Minimum		22	22	32
Maximum		30	30	40
Sum		1280	1277	1719

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Uji Validitas

Sebuah insrtumen dinyatakan valid ketika mampu mengukur apa yang di inginkan. Jika suatu instrumen secara akurat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti, maka instrumen tersebut dianggap valid. Tingkat instrumen mencerminkan seberapa dekat data yang dikumpulkan mematuhi definisi variabel yang relevan. Korelasi momen produk Pearson adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur validitas. Ketika rhitung melebihi rtabel dan nilai r positif, suatu indikator dikatakan sah, dan ketika kebalikannya benar, pernyataan itu dikatakan valid., jadi jika Hasil  $r_h > r_t (0,240) = \text{Valid}$  dan Hasil  $r_h < r_t (0,240) = \text{Tidak Valid}$ .

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Rumusnya korelasi product moment ialah:

Hasil Uji Validitas Dari Vareabel *Reward* (X1)

No Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
1	0,477	0,240	Valid
2	0,289	0,240	Valid
3	0,656	0,240	Valid
4	0,623	0,240	Valid
5	0,262	0,240	Valid
6	0,556	0,240	Valid

Sumber: output SPSS 25 diolah 2022

Hasil Uji Validitas Dari Vareabel *Punishment* (X2)

No Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
1	0,520	0,240	Valid
2	0,553	0,240	Valid
3	0,484	0,240	Valid
4	0,532	0,240	Valid
5	0,542	0,240	Valid
6	0,487	0,240	Valid

Sumber: output SPSS 25 diolah 2022

Hasil Uji Validitas Dari Vareabel kinerja karyawan (Y)

No Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
1	0,249	0,240	Valid
2	0,300	0,240	Valid
3	0,473	0,240	Valid
4	0,397	0,240	Valid
5	0,393	0,240	Valid
6	0,564	0,240	Valid
7	0,429	0,240	Valid
8	0,546	0,240	Valid

Sumber: output SPSS 25 diolah 2022

### Uji Reabilitas

Suatu alat ukur dikatakan andal jika sering digunakan untuk memberikan hasil yang sama. Keandalan berarti bahwa validitas dapat diandalkan. Saat mengukur hal yang sama, kesalahan pengukuran memberikan hasil yang bervariasi. Isu reliabilitas, khususnya dalam ketepatan data pengukuran, sangat menantang dalam ilmu sosial dan pendidikan, terutama dalam hal pengulangan. Sebab, apalagi jika masa pengulangannya diperpanjang, hal yang dicermati berubah secara berkala. Estimasi nilai terukur yang akan dibandingkan dengan nilai terukur sebenarnya digunakan untuk menentukan atau memeriksa keandalan alat. instrumen reliabilitasnya ialah  $\alpha$  cronbach. Variable disebut reliable ketika nilai alphanya lebih besar dari atau sama dengan 0.60 & nilai alpha kurang dari 0.60, dinyatakan tidak reliable. Nilai Uji Reabilitas dari vareable X1, X2, dan Y

Vareabel	Cronbach Alpha	keterangan
Reward X1	0,661	Reliabel
Punishment X2	0,673	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0,784	Reliabel

Sumber: output SPSS 25 diolah 2022

### Uji Asumsi Klasik

Untuk menilai baik atau tidaknya nilai regresi yang digunakan dalam penelitian ini digunakan uji penerimaan klasikal. Uji hipotesis klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Multikolerasi

Uji korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah telah ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen) dengan model regresi. Jika ada korelasi, variabelnya tidak ortogonal dan model regresi yang tepat seharusnya tidak ada hubungannya. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang tidak terkait dengan korelasi nol di antara mereka. Ada banyak teknik untuk menentukan multikolinearitas ada atau tidak, salah satunya dengan melihat nilai tolerance dan invers serta angka VIF (Varian Inflation Factor). Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih rendah dari 10. nilai pengujian multikolinearitasnya ialah:

Coefficients <sup>a</sup>										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	8.932	5.305		1.684	.099					
Reward	.897	.131	.730	6.837	.000	.709	.714	.712	.954	1.049
Punishment	.111	.124	.096	.896	.375	-.062	.132	.093	.954	1.049

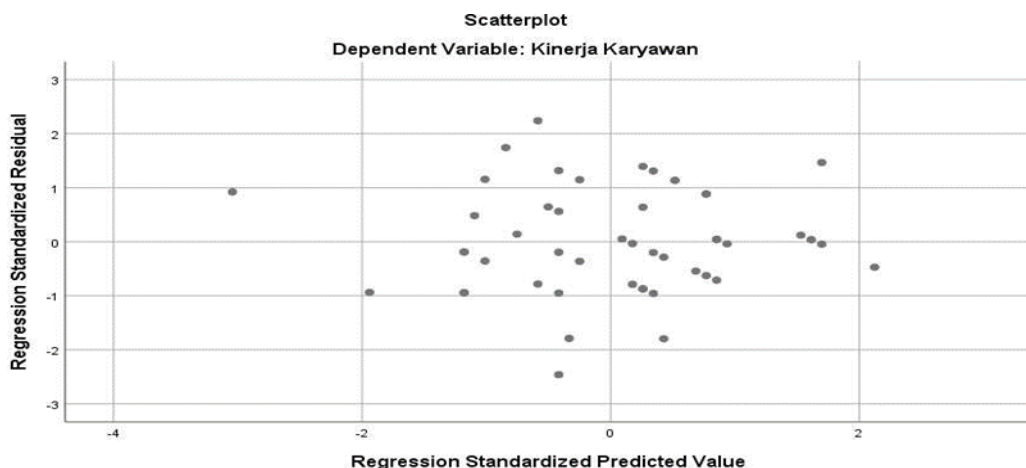
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output SPSS 25 diolah 2022

Nilai toleransi untuk variabel bebas reward (X1) dan punishment (X2) masing-masing adalah 0,954 dan 0,954 berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dan nilai VIF masing-masing adalah 1,049 dan 1,049 yang menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing adalah . Kedua variabel bebas tersebut lebih besar atau sama dengan 0,954. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF masing-masing adalah 1,049 dan 1049. Artinya bahwa tidak mengalami korelasi antar variable x.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah model regresi memiliki varians dari satu observasi residual ke observasi lainnya digunakan uji heteroskedastisitas. Model regresi bebas homoskedastisitas atau heteroskedastisitas adalah model yang baik. Analisis dispersi grafis antara SRESID dan ZPRED dapat digunakan untuk menentukan apakah heteroskedastisitas ada atau tidak ada. Sisanya ada di sumbu x, dan sumbu y yang diantisipasi ada di sumbu y. Nilai Uji Heteroskedastisitasnya adalah:



Sumber: output SPSS 25 diolah 2022

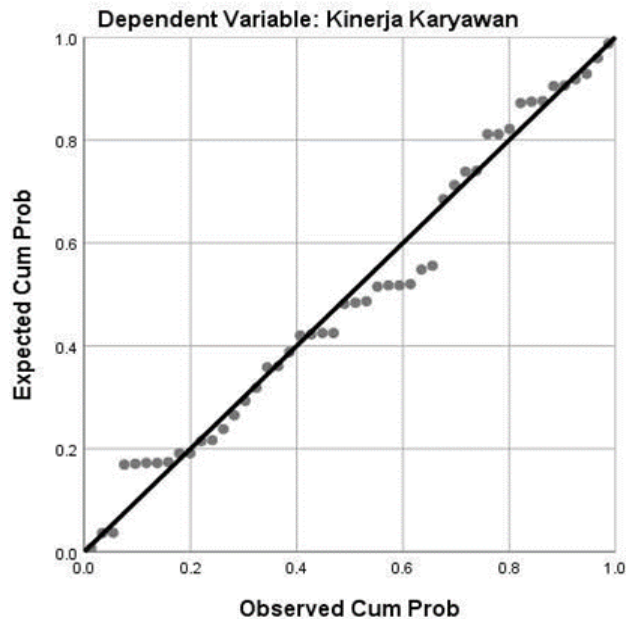
3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terkait yang keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Berikut hasil uji normalitas dengan grafik normal probability plot. Hasil Uji Normalitas adalah;

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Reward	Punishment	Kinerja Karyawan	
N		48	48	48	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	26.67	26.60	35.81	
	Std. Deviation	1.506	1.594	1.853	
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.140	.124	
	Positive	.129	.110	.098	
	Negative	-.129	-.140	-.124	
Test Statistic		.129	.140	.124	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.043 <sup>c</sup>	.020 <sup>c</sup>	.064 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.371 <sup>d</sup>	.281 <sup>d</sup>	.425 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.358	.270	.412
		Upper Bound	.383	.293	.437
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.					

Sumber: output SPSS 25 diolah 2022

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: output SPSS 25 diolah 2022

Plot probabilitas normal, yang didasarkan pada keluaran SPSS yang ditunjukkan di atas, mengungkapkan bahwa data (titik-titik) tersebar di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah tersebut. Bisa dikatakan asumsi normalitas dipenuhi oleh model regresi.

### Pengujian Hipotesis

Pengaruh nilai kedua variabel independen (reward dan punishment) terhadap variabel dependen dapat diprediksi dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (kinerja). Model regresi linier berganda adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Nilai analisisnya memakai SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) v. 25, hasilnya ialah:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.932	5.305		1.684	.099
	Reward	.897	.131	.730	6.837	.000
	Punishment	.111	.124	.096	.896	.375

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber: output SPSS 25 diolah 2022

Berdasarkan temuan analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, variabel independen ganjaran (X1) dan hukuman (X2) keduanya memiliki koefisien masing-masing sebesar 0,897 dan 0,111, dan konstanta sebesar 8932. Dalam hal ini, regresi model persamaannya adalah  $Y = 8,932 + 0,897 \times 1 + 0,111 \times 2$ . Adapun modelnya ialah:

- Nilai defaultnya adalah 8,932, artinya jika variabel (independen) X tidak diperhitungkan maka kinerja pegawai BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jawa Timur adalah 8,932. (nilai nol).
- Nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel dalam model persamaan, yaitu variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama memberikan pengaruh yang menguntungkan secara keseluruhan. Sifat pengaruh positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jawa Timur semakin baik semakin signifikan variabel bebasnya.
- Koefisien regresi variabel reward (X1), b1, adalah 0,897. Bila variabel lain dipertahankan konstan, jika variabel tersebut dinaikkan 1% maka kinerja pegawai pada BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jawa Timur meningkat sebesar 0,897.
- b2 = 0,111 Variabel penalti (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,111. Kinerja karyawan pada BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jawa Timur meningkat sebesar 0,366 ketika variabel-variabel tersebut meningkat sebesar 1% dengan tetap mempertahankan semua faktor lainnya.

Dari koefisien regresi masing-masing variabel independen (0,897 dan 0,111) menunjukkan bahwa variabel reward mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel punishment terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim.

### **Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Ketika  $\alpha = 0,05$ , uji-F digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan (gabungan) terhadap variabel dependen. Untuk memfasilitasi pengambilan keputusan, pembilang harus memiliki derajat kebebasan. ke pembilang. Rumusnya ialah  $df_1(\text{Pembilang}) = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2(\text{Penyebut}) = n-k = 48-2 = 46$ .

Berikut hasil uji signifikan secara simultan variabel independent Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova /Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.034	2	71.517	11.947	.000 <sup>b</sup>
	Residual	257.401	43	5.986		
	Total	400.435	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Punishment, Reward						

Sumber: output SPSS 25 diolah 2022

Hasil uji F menunjukkan nilai Ft sebesar 0,291 dan nilai Fh sebesar 11,947 pada taraf signifikan 0,000 (kurang signifikan pada 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel keputusan X (reward and punishment) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jawa Timur dengan nilai Fh 11,947 > Ft 0,291 dan tingkat signifikansi 0,000 0,05.

### Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Untuk menilai kontribusi individu masing-masing variabel terhadap variabel dependen, dilakukan uji signifikansi individu dua arah terhadap variabel dependen, di mana  $\alpha = 0,05$ , dengan rumus dibawah ini, dan pengambilan keputusan. Rumus untuk mencari nilai  $t_t = \alpha / 2$ ; n- k- 1. Adapun Hasil Analisis Uji t sebagai berikut;

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.608	4.186		3.729	.001
	Reward	.591	.179	.443	3.306	.002
	Punishment	.149	.077	.258	1.923	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: output SPSS 25 diolah 2022

Dari analisis uji t diatas, pengaruh masing- masing variabel dijelaskan:

Pada tingkat signifikansi 0,002 variabel reward (X1) mencapai nilai t sebesar 3,306. Nilai tt model regresi adalah 1,671. Mengingat variabel reward berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang

ditunjukkan dengan nilai signifikansi hasil pengujian 0,000 0,05 n nilai th 3,306 > tt 1,671 maka dapat dikatakan variabel reward signifikan.

Diperoleh nilai t-skor sebesar 1,923 untuk variabel penalti (X2) pada taraf signifikansi 0,000. Nilai tt model regresi di atas adalah 1,671. Hasil pengujian menunjukkan bahwa 0,000 0,05 n merupakan nilai yang signifikan, dan bahwa th 1,923 > t t 1,671. Peneliti telah menemukan bahwa faktor hukuman secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerja.

### **Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim**

Adanya pengaruh variabel *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan, terlihat dari nilai koefisien variabel *reward* (X1) yang bernilai 0.591. Hal ini berarti *reward* (X1) mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim, sehingga setiap terjadi peningkatan sebesar 1% pada *reward* maka kinerja karyawan juga ikut meningkat sebesar 0,591 atau 59% dengan asumsi variabel-variabel yang dianggap tetap.

Selain itu, diketahui (sebagian) bahwa variabel *reward* (X1) memiliki tingkat signifikan 0,000 pada 3,306 berdasarkan temuan studi uji-t. Variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jawa Timur, sesuai dengan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,000 0,05, nilai th 3,306 > tt 1,671.

### **Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim**

Adanya pengaruh variabel *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai koefisien variabel *punishment* (X2) yang bernilai 0.149. Hal ini berarti *punishment* (X2) mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jatim, sehingga setiap terjadi peningkatan sebesar 1% pada *punishment* maka kinerja karyawan juga ikut meningkat sebesar 0,149 atau 14,9% dengan asumsi variabel-variabel yang dianggap tetap.

### **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Pada intinya menunjukkan apakah seluruh variabel bebas (X) seperti *reward* dan *punishment* bertindak secara sendiri-sendiri atau bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai BMT Al-Iktisab Kebun Baru di Jawa Timur (Y).

Nilai Fhitung sebesar 11,947 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (F). Kemudian tentukan distribusi nilai Ft dan nilai Ft sebesar 0,291. Variabel bebasnya adalah H. reward (X1) dan punishment (X1), serta variabel terikatnya yaitu H. Kinerja Karyawan (Y) BMT, karena nilai Fh 11,517 lebih besar dari Ft 0,291. Dengan nilai signifikan 0,000 atau kurang dari 0,05, Al-Iktisab Kebun Baru berdampak besar di Jawa Timur.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan perbincangan yang telah dipaparkan, dapat dikatakan bahwa penghargaan berdampak pada kinerja BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jawa Timur, sedangkan hukuman berdampak pada kinerja organisasi tersebut. Ketiga hipotesis tersebut didukung oleh pengaruh simultan reward dan punishment terhadap kinerja BMT Al-Iktisab Kebun Baru Jawa Timur. Agensi harus mempertimbangkan cara yang lebih efektif untuk mengenali dan mendisiplinkan karyawan yang berprestasi baik sehingga kinerja karyawan secara keseluruhan meningkat.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Herry, E., Permana, P. Y. E., Aji, W. B., & Muhtadi, R. (2019). Total Quality Management Development and Sharia Governance Efforts in Sharia Micro Financial Institutions to Improve Market Share. *IJIEEB International Journal of Integrated Education, Engineering and Business eISSN 2615-1596 pISSN 2615-2312*, 2(1), 27-35.
- Irawan, Danny Hendra. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 1-9
- Kuncoro, Mudrajad. (2014). *Metode Kuantitatif* Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Muhtadi, R. (2012). Sinergisme Baitul Maal wa tamwil (BMT) dengan badan usaha milik desa (BUMDES) sebagai alternatif penguatan UMKM

Masyarakat Pedesaan di Madura. *Jurnal Sains Ekonomi Islam Pascasarjana Universitas Airlangga*.

- Nugroho, Agung Dwi. (2015). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, 4(2), 4-14
- Pertiwi, R. S., Herianingrum, S., Muhtadi, R., & Muhammad, M. (2020). Analisis Perkembangan Praktik Baitul Maal Pada Masa Daulah Islamiyah Dan Dalam Konteks Di Indonesia. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 6(1), 53-71.
- Saputra, Uhar. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Dan Tindakan, Bandung: PT. Refika Aditama
- Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur, M. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 158-172.
- Soewadji, Jusuf. (2014). Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R & D. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R & D. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R & D. Bandung: ALFABETA
- Suryadilaga, Rendra Maulana, dkk. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(01), 2
- Wirawan, Adhitomo. (2018). Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal Of Applied Business Administration*, 2(2), 242-257