

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.BRK SYARIAH CABANG UTAMA
PEKANBARU**

*(The Effect Of Reward And Punishment On the performance of employees Of
PT.BRK SYARIAH MAIN BRANCH OF PEKANBARU)*

SKRIPSI

Oleh :

MARZUKI

2061201079

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2023**

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.BRK SYARIAH CABANG UTAMA
PEKANBARU**

*(The Effect Of Reward And Punishment On the performance of employees Of
PT.BRK SYARIAH MAIN BRANCH OF PEKANBARU)*

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas
Lancang Kuning**

Oleh :

MARZUKI
2061201079

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2022/2023**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MARZUKI
NIM : 2061201079
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH REWARD DAN PUSNISHMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BRK SYARIAH CABANG UTAMA PEKANBARU

DISETUJUI :

PEMBIMBING I



SOUVYA FITHRIE, SE.,MM
NIDN. 1011107901

PEMBIMBING II



LILI ERTI, SE.,MM
NIDN. 1028046101

DEKAN



Dr. DINTONASIS, SE.,SH.,MM.,MH.,Ak.,CA.,ACPA
NIDN. 1006067101

KETUA JURUSAN
PRODI MANAJEMEN



AZNURIYANDI, SE.,M.Si
NIDN. 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MARZUKI
NIM : 2061201079
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH REWARD DAN PUSNISHMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BRK SYARIAH CABANG UTAMA PEKANBARU

DISETUJUI :

KETUA JURUSAN


AZNURIYANDI, SE.,M.Si
NIDN. 1021088602

SEKRETARIS JURUSAN

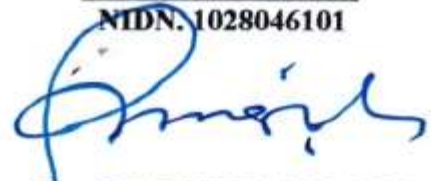

Dr. IDEL WALDELMI, SE.I.,M.Si
NIDN. 1008078602

ANGGOTA


SOUVYA FITHRIE, SE.,MM
NIDN. 1011107901


Dr. Hj. HADIYATI, SE.,MM
NIDN. 1029026001


LILI ERTI, SE.,MM
NIDN. 1028046101


Drs. SAFRUL RAJAB, MM
NIDN. 1002076101

ABSTRAK

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT*

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT.BRK SYARIAH CABANG UTAMA PEKANBARU

***(The Effect Of Reward And Punishment On the performance of employees Of
PT.BRK SYARIAH MAIN BRANCH OF PEKANBARU)***

Oleh :

MARZUKI

2061201079

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru. Adapun subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru yang berjumlah 73 orang . Penelitian ini menggunakan metode campuran antara metode penelitian kualitatif dan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan pengisian kuesioner dan data dianalisis dengan menggunakan analisis linier berganda. Hipotesis 1 diterima yang berarti terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan, dengan nilai determinasi 13 %. Hipotesis 2 diterima yang berarti terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi 33 %. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46 %.

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakanseperlunya.

Pekanbaru, Desember 2023

Yang membuat pernyataan

MARZUKI

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah Subhannahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidahnya penuli dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dalam memenuhi sebagai persyaratan mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi, Universitas Lancang Kuning. Tidak lupa penulis ucapkan salam dan shalwat kepada baginda Nabi Muhammad Shalallahu „Alaihi Wassalam, karena berkat beliau kita berada di zaman yang penuh dengan teknologi dan ilmu pengetahuan seperti pada saat sekarang ini. Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru”.

Proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Junaidi. SE., M.Hum selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Arizal. SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE., M.Si., M.M selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Ibu Souvya Fithrie. SE., M.M selaku pembimbing 1 yang telah ikhlas bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberi arahan yang berharga hingga skripsi ini selesai.
5. Ibu Lili Erti. SE., M.M Dosen Pembimbing II yang telah ikhlas bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan yang berharga hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di bangku perkuliahan.

7. Ibu Rina Muthia Zuhra selaku General Manager beserta seluruh staff PT.BRK Syariah Pekanbaru Cabang Utama Pekanbaru yang telah memberikan izin dan memberikan dukungan untuk melaksanakan Penelitian Skripsi ini.
8. Orang tua beserta Istri yang sudah memberikan penulis semangat untuk melanjutkan dan menyelesaikan Tugas akhir (Skripsi).
9. Rekan-rekan mahasiswa yang senasib dan seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan dan masukkan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi.

Dalam penyusunan skripsi ni saya telah berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan skripsi ini menjadi lebih sempurna, apabila masih terdapat kekurangan maka dengan segala kerendahan hati saya mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk perkembangan keilmuan dimasa yang akan datang.

Pekanbaru, Desember 2023

MARZUKI

2061201079

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	4
1.3.1. Tujuan Penelitian	4
1.3.2. Manfaat Penelitian	4
1.4. Sistematika Penulisan	5
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	7
2.1. TELAAH PUSTAKA	7
2.1.1. Manajemen	7
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3. <i>Reward</i>	20
2.1.4. <i>Punishment</i>	26
2.1.5. Kinerja karyawan	31
2.2. Penelitian Terdahulu	37
2.2.1. Kerangka Pemikiran	39
2.2.2. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.2.3. Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.2.4. Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1. Objek Penelitian	44
3.2. Populasi dan Sampel	44
3.2.1. Populasi	44
3.2.2. Sampel	44
3.3. Teknik Pengambilan Data	45
3.3.1. Wawancara (Interview)	45
3.3.2. Kuesioner (Questionnaire)	45
3.4. Jenis dan Sumber Data	45
3.4.1. Jenis Data	45
3.4.2. Sumber Data	46

3.5. Identifikasi Dan Operasional Variabel.....	46
3.6. Analisis Data	47
3.6.1. Uji Kualitas Data	49
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	50
3.6.3. Uji Hipotesis.....	52
3.6.4. Analisis Linier Berganda.....	53
3.6.5. Koefisien Determinasi (R ²).....	54
3.6.6. Koefisien Determinasi Parsial	54
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	55
4.1. Sejarah Singkat PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru	55
4.2. Visi dan Misi PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru	56
4.3. Struktur Organisasi	57
4.4. Aktifitas Perusahaan	66
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
5.1. HASIL PENELITIAN	67
5.1.1. Deskripsi Responden.....	67
5.1.2. Tanggapan Variabel Reward (X1)	69
5.1.3. Rekapitulasi Responden Variabel <i>Reward</i>	73
5.1.4. Tanggapan Variabel <i>Punishment</i>	74
5.1.5. Rekapitulasi Responden Variabel <i>Punishment</i>	77
5.1.6. Kinerja Karyawan.....	78
5.1.7. Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja Karyawan	83
5.1.8. Uji Validitas Dan Reabilitas.....	83
5.1.9. Uji Asumsi Klasik	85
5.1.10. Uji Hipotesis.....	88
5.1.11. Koefisien Determinasi (R ²).....	90
5.1.12 Analisis Linier Berganda.....	90
5.1.13 Koefisien Determinasi Parsial	92
5.2. Pembahasan	93
5.2.1. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	93
5.2.2. Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	94
5.2.3. Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan ...	96
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	98
6.1. Kesimpulan.....	98
6.2. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	
BIOGRAFI PENULIS	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data <i>Reward</i> karyawan PT.BRK Syariah	
Cabang Utama Pekanbaru	4
Tabel 1.2. Data <i>Punishment</i> karyawan PT.BRK Syariah	
Cabang Utama Pekanbaru	5
Tabel 1.3. Data Penilaian Kinerja karyawan PT.BRK Syariah	
Cabang Utama Pekanbaru	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	55
Tabel 3.2 Skala Likert	49
Tabel 5.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	71
Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Tentang Gaji Dan Bonus	72
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Kesejahteraan	73
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karier	74
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Penghargaan Psikologis Dan Sosial Penghargaan	76
Tabel 5.8 Rekapitulasi Responden (X1)	76
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Hukuman Ringan.....	78
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Hukuman Sedang	79
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Hukuman Berat.....	80
Tabel 5.12 Rekapitulasi Responden (X2)	81
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Kualitas.....	81
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Kuantitas.....	82
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu	83
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Efektivitas.....	84
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Kemandirian	85
Tabel 5.18 Rekapitulasi Responden (Y)	86
Tabel 5.19 Hasil Uji Validitas.....	87
Tabel 5.20 Hasil Uji Reabilitas	88
Tabel 5.21 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	90
Tabel 5.22 Hasil Uji Multikolinieritas	91
Tabel 5.23 Hasil Uji Heteroskedastisitas	92
Tabel 5.24 Hasil Uji Persial (Uji t)	94
Tabel 5.25 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	95
Tabel 5.26 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	96
Tabel 5.27 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	97

Tabel 5.28 Hasil Koefisien Determinasi Parsial	98
Tabel 5.29 Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	42
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

I.I. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Kegiatan usaha Bank secara umum adalah merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung didalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Pada dasarnya, suatu Bank selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan bank dalam mencapai tujuannya adalah tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan motor penggerak operasional dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu sangatlah penting mempersiapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang berkualitas.

Harapan atas profesionalisme dan kinerja yang baik dari seorang karyawan tak terlepas dari bagaimana cara suatu perusahaan memperlakukan karyawannya. Pada dasarnya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah *Reward* dan *punishment*. *Reward* merupakan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan maupun lembaga perusahaan terhadap seseorang atau karyawannya. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan perusahaan,

sehingga karyawan tersebut merasa dihargai atas pencapaiannya. Bentuk penghargaan yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil orang. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang sama. Jika hak berkaitan dengan *reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya *punishment* sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Salah satu peran penting dari *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. *Punishment* jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja.

Reward dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilaku karyawan yang menyimpang (Ahmad Barizki;2020,h.73). Pemberian *reward* dan *punishment* tidak bisa diberikan sembarangan dan tanpa alasan yang rasional dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Reward* dan *punishment* merupakan sistem pengawasan ketat yang penting dilaksanakan untuk menunjang kinerja sekaligus memberi sanksi bagi yang kurang disiplin kerja. Melalui *reward* dan *punishment* diharapkan karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dengan tugas

yang diberikan. *Reward* dan *punishment* merupakan langkah nyata dalam rangka pembinaan karyawan agar lebih meningkatkan prestasi kerja.

Jika *reward* dan *punishment* dilakukan secara beriringan dengan tepat dan adil, maka dampak positif akan dapat dirasakan oleh perusahaan, mulai dari meningkatnya kedisiplinan para karyawan hingga meningkatnya kinerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Seperti halnya di PT.Bank Riau Kepri Syariah Cabang Utama Pekanbaru yang juga telah menerapkan sistem *Reward* dan *Punishment*. *Reward* untuk meningkatkan kinerja yang telah diterapkan di PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian kompensasi, insentif, penambahan gaji dan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan di PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru. Karyawan yang mendapatkan *reward* yaitu karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan baik. Disamping itu *punishment* juga diberikan untuk pegawai yang melanggar peraturan, tidak disiplin kerja atau tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan tersebut akan dikenakan sanksi berupa teguran, penurunan jabatan, pemutusan kontrak kerja atau PHK.

Berikut data *reward* dan *punishment* bagian *staf office* dan *staf back office* PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru :

Tabel 1. 1

Data *Reward* Karyawan Bagian *Staf Office* dan *Back Office* pada PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru.

No	Jabatan	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Penerima <i>Reward</i> (orang)
1	<i>Staf Office</i>	2018	23	2
		2019	19	2
		2020	28	3
		2021	32	3
		2022	35	1
2	<i>Back Office</i>	2018	25	1
		2019	21	2
		2020	27	2
		2021	28	1
		2022	38	2

Sumber: PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas data menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan *reward* hanya sekitar 10 % (persen)dari jumlah seluruh karyawan. Fenomena ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya belum optimal.

Tabel 1. 2
Data *Punishment* Karyawan Bagian *Staf Office* dan *Back Office*
pada PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru.

No	Jabatan	Tahun	Hukuman Ringan	Hukuman Sedang	Hukuman Berat
1	<i>Staf Office</i>	2018	-	1	-
		2019	2	-	1
		2020	1	3	-
		2021	2	1	1
		2022	1	2	-
2	<i>Back Office</i>	2018	-	-	1
		2019	-	-	1
		2020	1	1	-
		2021	2	-	-
		2022	2	2	-

Sumber; PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas data menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, sehingga karyawan tersebut mendapat hukuman tertentu sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Fenomena ini menunjukkan bahwa hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawannya belum tepat dan bijak sehingga tidak menimbulkan efek jera terhadap pelanggarnya .

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru, ada beberapa jenis dan penyebab diberikannya *punishment* yang diberlakukan bagi karyawan diantaranya:

1. Hukuman ringan, seperti Surat Peringatan Pertama (SP 1). Hukuman ini diberikan apabila pegawai tidak disiplin dalam bekerja
2. Hukum sedang, seperti Surat Peringatan Kedua (SP 2). Hukuman ini diberikan untuk karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Hukuman berat, seperti Surat Peringatan Ketiga (SP 3). Hukuman ini diberikan apabila dalam beberapa bulan berikutnya karyawan tidak mendapatkan perubahan maka pihak PT.BRK Syariah Pekanbaru Cabang Utama Pekanbaru memberikan kebijakan untuk memberhentikan (PHK) karyawan

Dalam upaya untuk terlaksananya visi dan misi dari PT BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru dengan baik dan optimal, maka dari itu PT BRK Syariah melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja dilakukan setiap tahunnya untuk mengukur seberapa besar kemajuan dan pencapaian kinerja seluruh karyawan. **Penilaian kinerja ini diperoleh berdasarkan penilaian hasil pekerjaan karyawan dengan bobot nilai 60 % dan perilaku karyawan dengan bobot nilai 40% meliputi kedisiplinan, perilaku atau tingkah laku, loyalitas, komitmen, kerjasama.** Hasil penilaian kinerja pegawai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu yaitu : sangat baik (≥ 90), baik (70-89), cukup (60-79), kurang (40-59) dan buruk (≤ 40). Berdasarkan prasurvey yang telah dilakukan pada beberapa karyawan PT

BRK Syariah Cabang Utama, diperoleh informasi bahwa PT BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru : 90 % kinerja yang dihasilkan oleh mayoritas karyawannya tidak sesuai harapan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tabel penilaian kinerja sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Nilai Kinerja	Rata-rata Nilai Prestasi Kinerja (%)	Keterangan
2018	48	3155	65,73	Cukup
2019	40	3270	81,75	Baik
2020	55	4400	80	Baik
2021	60	4555	75,92	Cukup
2022	73	4995	68,42	Cukup

Sumber : PT BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru, 2023

Dari tabel data penilaian kinerja karyawan dalam kurun 5 tahun terakhir menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja mayoritas karyawan tidak sesuai harapan yaitu mendapatkan nilai < 90. Data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum bisa menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru, terdapat beberapa fenomena yang mempengaruhi kurang maksimalnya kinerja karyawan, antara lain :

1. Sebagian besar karyawan belum mampu menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan
2. Kurangnya penghargaan atau *reward* yang diberikan kepada karyawan yang telah berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Sistem penyerahan *reward* yang tidak tepat waktu dan konsisten
4. Kepedulian pemimpin terhadap karyawan masih kurang.
5. Masih banyak karyawan yang melanggar aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti masalah ketentuan absensi kehadiran (masih banyak karyawan datang terlambat), standar pelayanan terhadap nasabah yang tidak sesuai SOP dan lain sebagainya

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis tertarik dan termotivasi melakukan penelitian untuk mengetahui dan mengkaji ulang pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dalam melakukan penelitian ini penulis akan mengambil judul “**Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru**”.

I.2. RUMUSAN MASALAH

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru?
2. Apakah *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru ?

I.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru.
2. Mengetahui *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru.
3. Mengetahui *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Pembahasan masalah yang akan disajikan juga akan memberikan manfaat kebeberapa pihak yang terkait yaitu :

1. Bagi pihak penulis
Menambah ilmu pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang manajemen sumber daya manusia dan kesiapan dalam terjun di dunia kerja
2. Bagi pihak PT.BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan pimpinan dalam merumuskan kebijakan terkait dengan *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan.
3. Bagi Pihak akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penulisan ini, sistematika penulisan yang penulis sajikan adalah terdiri dari enam bab yang membahas masing-masing pokok permasalahan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini menguraikan tentang teori yang berkaitan dengan objek penelitian yang meliputi pengertian manajemen, fungsi manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan MSDM, manfaat MSDM, fungsi MSDM, pengertian *reward*, jenis-jenis *reward*, indikator *reward*, tujuan *reward*, pengertian *punishment*, jenis-jenis *punishment*, pengertian kinerja karyawan, tujuan kinerja, manfaat kinerja, indikator kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas tentang metode penelitian yang terdiri dari objek penelitian yang akan diteliti, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data yang akan diambil, teknik pengambilan data, identifikasi dan operasionalisasi variabel dan analisa data yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PT.BRK SYARIAH PEKANBARU

Dalam bab ini berisikan sejarah PT.BRK Syariah, Struktur Organisasi, Visi dan Misi PT.BRK Syariah, struktur organisasi, Susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata cara kerja PT.BRK Syariah.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang terdiri dari identitas responden, deskripsi variabel serta pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Di bab ini merupakan bab penutup dimana penulis akan mengambil kesimpulan dan saran.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis 1 pada variabel *reward* dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru.
2. Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis 2 pada variabel *Punishment* dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru.
3. Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis 3 pada variabel Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh secara simultan atau bersama- sama terhadap kinerja karyawan pada PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran yang bisa di kemukakan oleh penulis, yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel *reward* terdapat indikator yang mendukung yaitu kesejahteraan dengan kategori baik, hal ini menyimpulkan bahwa karyawan mendapatkan berbagai tunjangan sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja. Selain itu, terdapat juga indikator yang kurang mendukung yaitu Penghargaan psikologis dan sosial dengan kategori baik, hal ini dapat diberi saran agar karyawan pada PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru mendapatkan penghargaan setiap kinerja yang mereka hasilkan.
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel *punishment* terdapat indikator yang mendukung yaitu Hukuman Ringan dengan kategori baik. Hal ini menyimpulkan bahwa pada PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru memberikan hukuman ringan dengan jenis teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan. Selain itu, terdapat juga indikator yang kurang mendukung yaitu Hukuman Berat dengan kategori baik, hal ini dapat diberi saran bahwa pada PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru harus tegas memberikan hukuman pada karyawan seperti jenis Penurunan pangkat atau demosi.
3. Berdasarkan hasil uji pada variabel kinerja karyawan terdapat indikator yang mendukung yaitu Kualitas dengan kategori baik. Hal ini menyimpulkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab dalam

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Selain itu terdapat juga indikator yang kurang mendukung yaitu kemandirian dengan kategori baik, hal ini dapat diberi saran bahwa karyawan pada PT. BRK Syariah Cabang Utama Pekanbaru harus melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing tanpa terikat dengan karyawan yang lainnya.

4. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian lain yang melakukan penelitian selanjutnya di bidang manajemen yang berkaitan dengan *reward* dan *punishment* dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2014). *Dasar - Dasar Manajemen*. Bandung: Afabeta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Agus Wibowo, 2013:149, *Pendidikan Karakter*, Yogyakarta : pustaka Pelajar
- Ahmad Barizki, *Manajemen sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)* jilid 2, Surabaya: Pustaka Aksara, 2020, h.73
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham . (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kenjana & Nainggolan , 2018. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening* (Studi kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk).
- Koencoro, Galih Dwi. (2013). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Larasati. Sri, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan. Pertama*. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Lokakarya.

- Nurmansyah. (2016). ***Perilaku Organisasi***. Pekanbaru: Unilak Press.
- Purwanto. (2013) ***Evaluasi hasil belajar***. Yogyakarta: ***Pustaka Pelajar***.
- Aunurrahman. 2009. Belajar dan Pembelajaran***. Bandung: alfabeta.
- Rosyid, Moh. Zaiful, dkk. (2019). ***Prestasi Belajar***. Jawa Timur : Literasi Nusantara.
- Robbins (2016) ***Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan***, Penerbit Gaya Media, Jakarta.
- Rivai, Veithzal . (2014). ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6***. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Said. Achmad Kabiru, (2017). ***Manajemen dan Teori Aplikasi***. Bandung; Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis***. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2015). ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Keempat)***. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan***. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti. (2017). ***Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja***. PT Refika Aditama. Bandung
- Shoimin. Aris (2014). ***Model Pembelajaran Inovatif Dalam Kurikulum 2013***. Yokyakarta: AR-ruz media.
- Tegar, Nanang, (2019), ***Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)***, Yogyakarta: Quadrant.
- Tika, Pabundu. (2014). ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan***. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy (2015). ***Manajemen Sumber Daya. Manusia***. Salemba Empat. Jakarta.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). ***Manajemen Pengembangan Sumber Daya***. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.