

# PENGARUH MOTIVASI DAN *PUNISHMENT* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA CABANG SELONG LOMBOK TIMUR

JPS

6

Muh. Wahyudiono<sup>1</sup>, Naili Rahmawati<sup>2</sup>, Suriani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Mataram

[190502123.Mhs@Uinmataram.ac.id](mailto:190502123.Mhs@Uinmataram.ac.id) <sup>1</sup>[suriani@uinmataram.ac.id](mailto:suriani@uinmataram.ac.id) <sup>3</sup>

Paper type

Research paper

## Abstract

*This study aims to find out how the influence of motivation and punishment on improving employee performance at Bank Syariah Indonesia Selong East Lombok Branch. This research uses quantitative research methods. The results of the research were tested with multiple linear regression using the IBM SPSS\_22 program, while the data collection used by the researchers used a questionnaire which was immediately obtained after conducting research at Bank Syariah Indonesia Selong East Lombok Branch. The sampling technique in this study is using saturated sampling or total sampling, namely sampling when all populations are used as samples.*

*Based on the t-test that the motivation variable (X1) has a  $t_{count} < t_{table}$  ( $1.586 < 2.201$ ), and the punishment variable (X2) has a  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.103 > 2.201$ ), this proves that there is no influence of motivation (X1) on the performance improvement of Bank Syariah Indonesia employees in the Selong East Lombok Branch partially, while on the Punishment variable (X2) there is an influence on the performance improvement of Bank Syariah Indonesia employees in the Selong East Lombok Branch on a partial basis. And based on the results of the analysis of the F-test data, it shows that simultaneously or together the variables motivation (X1) and punishment (X2) have a simultaneous effect on employee performance (Y), where the sig value is  $0.008 < 0.05$ , which means  $H_{a3}$  is accepted and  $H_{o3}$  is rejected.*

**Keywords:** Islamic Banking, Motivation, Punishment, performance.

✉ Email korespondensi: [suriani@uinmataram.ac.id](mailto:suriani@uinmataram.ac.id)

## Pedoman Sitasi:

Muh. Wahyudiono, Naili Rahmawati, dan Suriani (2022). Pengaruh Motivasi Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Selong Lombok Timur. *Jurnal Perbankan Syariah*. 2(2), 58 – 69

## Publisher:

Jurnal Perbankan Syariah  
Gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. LT, 2  
Jl. Gajah Mada Pagesangan No.100, Jempong Baru, Kec. Sekarbela, Kota  
Mataram, Nusa Tenggara Bar. 83116 - Indonesia



Jurnal Perbankan  
Syariah, Vol. 2 NO.2  
Desember 2023  
pp. 58 - 69  
eISSN. 2962-2425

## PENDAHULUAN

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan alat ukur perusahaan untuk mencapai tujuannya. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin menentukan keberhasilan perusahaan. Guna mendukung tercapainya tujuan secara efektif, perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi dan hukuman (*punishment*) kerja.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dimana menumbuhkan kegairahan kerja pada individu seseorang, supaya mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya serta upaya guna mencapai kekuasaan dan prestasi (Ali, 2022). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Gultom, 2014).

Selain Motivasi pemberian *punishment* juga harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Pemberian *punishment* yang tidak layak dan adil akan menimbulkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu kinerja yang negatif. Hal ini pada akhirnya akan menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang optimal. Jika *punishment* digunakan secara efektif maka dapat menekan perilaku dalam perusahaan, sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan pemutusan hubungan kerja (Ivancevich, Konopaske dan Matteso, 2007). *Punishment* yang diberikan harus bersifat *pedagogies*, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik kearah yang lebih baik. Sehingga pemberian *punishment* diharapkan dapat mencegah karyawan agar tidak melakukan kesalahan lagi. Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar dengan memberikan peringatan harus segera, konsisten dan impesonal yang artinya tidak bersifat pribadi (Mangkunegara, 2017).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

**Tabel 1.1:** Laporan Laba Bersih PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. Secara Year On Year

NO	TAHUN	JUMLAH LABA
1.	2021	3,03 trilliun
2.	2022	3,21 trilliun

Sumber: Detik finance

Dilihat dari laporan kinerja PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. Pada tahun 2021 memperoleh kinerja positif, hal itu terlihat dengan laba bersih mencapai Rp 3.03 triliun atau naik 38,42% secara year on year. Pada tahun 2022 memperoleh laba bersih mencapai 3,21 trilliun atau naik 41,31%. Untuk itu PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Tbk. Harus mempertahankan dan berkembang secara berkelanjutan dan sehat, mengedepankan *fee based* dan *skselerasi* digital, seerta

membangun pondasi yang kokoh untuk pengembangan ekosistem halal di Indonesia dan kencah global (Detik Finance, 2022).

Kondisi persaingan Global saat ini membuat perbankan di Indonesia harus mampu mencari dan menyiapkan inovasi-inovasi baru, karena persaingan bisa datang di mana dan kapan saja. Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Selong adalah mempersiapkan entitas karyawannya dengan memotivasi karyawan dengan cara memberikan *reward* kepada karyawan dengan bentuk *financial* seperti bonus tahunan yang ditetapkan sesuai dengan kinerja Bank (Laporan tahunan BSI, 2021). Dengan motivasi ini semangat kerja karyawan akan semakin meningkat dan apa yang diinginkan perusahaan akan tercapai. Tidak hanya memberikan motivasi tetapi juga perusahaan memberikan hukuman (*punishment*) seperti memberikan teguran kepada karyawan yang sering malas atau lalai dalam bekerja (Saadah, 2017). Dengan hukuman (*punishment*) ini karyawan takut akan mengulangi kesalahannya itu dan dalam jangka waktu pendek semangat karyawan akan meningkat. Dengan begitu motivasi dan hukuman (*punishment*) terbukti sangat mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. secara berkesinambungan menyelenggarakan beberapa metode program pendidikan dan pelatihan untuk menunjang kegiatan operasional Bank. Setiap pegawai dijamin oleh Bank memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti setiap program pendidikan dan pelatihan yang dibuka sesuai dengan kebutuhan dan rencana pengembangan Bank (Laporan Tahunan BSI, 2021). Adapun rekapitan program pelatihan yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2:** Rekapitulasi program pelatihan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) tahun 2021.

URAIAN	SATUAN	JUMLAH
Program	Satuan Penuh	1.079
Peserta Pelatihan	Orang	340.237
Rata-rata Hari Pelatihan	Hari	2,57
Mandays/Orang	Hari	7,11
Jumlah jam Rata-Rata	Jam	20,53
Man Hour	Jam	3.639
Man Day	Jam	455

Sumber: Laporan tahunan BSI.

Fakta yang terjadi di lapangan ketika karyawan melakukan kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka perusahaan akan memberikan bonus. Pemberian bonus ini dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan semangat karyawan dalam bekerja. Dalam suatu perusahaan juga terdapat hukuman (*punishment*) jika seseorang karyawan melanggar peraturan yang telah disepakati dalam perusahaan, maka perusahaan wajib menegur atau memberikan surat peringatan sesuai dengan hukuman yang telah dilanggar. Ternyata dalam prakteknya masih saja ada karyawan melanggar *punishment* ini, Seperti terlambat masuk kantor.

## KAJIAN PUSTAKA

### a. Pengertian Motivasi

Simamora mengungkapkan bahwa motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang akan dikehendaki oleh seseorang (Simamora, 2004). Afandi menjelaskan motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu terinspirasi, disemangati dan di dorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018)

#### b. Indikator Motivasi

Indikator motivasi yaitu 1). Bonus, 2). Jenjang karier, 3). Penambahan gaji Kenaikan gaji adalah cara terukur untuk menunjukkan pujian atau penghargaan karyawan atas kinerja tinggi atau pekerjaan dilakukan dengan baik (Mekari, 2022), 4). Tanggung Jawab pekerjaan.

#### c. Pengertian Hukuman (*Punishment*)

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar” (Mangkunegara, 2013). diharapkan.

#### d. Indikator Hukuman (*Punishment*)

Indikator Hukuman (*Punishment*), yaitu : 1). Peringatan/teguran, 2). Penundaan kenaikan gaji sementara, 3). Penurunan pangkat

#### e. Indikator-Indikator Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah: 1). Kualitas kerja, 2). Kuantitas kerja, 3). Pelaksanaan tugas.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian yang diuji dengan regresi linier berganda menggunakan program IBM SPSS\_22, sedangkan pengumpulan data yang digunakan peneliti menggunakan angket (kuesioner) yang langsung didapat Setelah melakukan penelitian di Bank Syariah Indonesia Cabang Selong Lombok Timur. Teknik sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh atau sampel total yaitu pengambilan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel, yaitu sebanyak 14 responden (karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Selong).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Uji Instrumen

##### 1) Uji *validitas* Motivasi (X1)

**Tabel 1.3** Hasil uji validitas variabe X1

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ 5\% (14)}$	Sig (<0,05)	Kriteria
1	0,793	0,532	0,001	Valid
2	0,740	0,532	0,002	Valid
3	0,893	0,532	0,000	Valid
4	0,669	0,532	0,009	Valid
5	0,874	0,532	0,000	Valid

6	0,833	0,532	0,000	Valid
7	0,853	0,532	0,000	Valid
8	0,809	0,532	0,000	Valid
9	0,878	0,532	0,000	Valid
10	0,819	0,532	0,000	Valid
11	0,871	0,532	0,000	Valid
12	0,676	0,532	0,008	Valid

Sumber: Hasil uji spss\_22

## 2) Uji validitas Punishment (X2)

**Tabel 1.4** Hasil uji validitas variabel X2

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ 5\% (14)}$	Sig (<0,05)	Kriteria
1	0,927	0,532	0,000	Valid
2	0,772	0,532	0,001	Valid
3	0,686	0,532	0,007	Valid
4	0,861	0,532	0,000	Valid
5	0,951	0,532	0,000	Valid
6	0,663	0,532	0,010	Valid
7	0,898	0,532	0,000	Valid
8	0,935	0,532	0,000	Valid
9	0,905	0,532	0,000	Valid

Sumber: Hasil uji spss\_22

## 3) Uji validitas Kinerja Y

**Tabel 1.5** Hasil uji validitas variabel Y

No Item	$R_{hitung}$	$r_{tabel\ 5\% (14)}$	Sig (<0,05)	Kriteria
1	0,883	0,532	0,000	Valid
2	0,847	0,532	0,000	Valid
3	0,991	0,532	0,000	Valid
4	0,963	0,532	0,000	Valid
5	0,851	0,532	0,000	Valid
6	0,772	0,532	0,001	Valid
7	0,774	0,532	0,001	Valid

8	0,991	0,532	0,000	Valid
9	0,991	0,532	0,000	Valid
10	0,865	0,532	0,000	Valid
11	0,991	0,532	0,000	Valid

Sumber: Hasil uji spss\_22

**4) Uji Reliabilitas Motivasi (X1)****Tabel 1.6** Uji reliabelitas X1**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	12

Sumber: Hasil uji spss\_22

**5) Uji Reliabilitas Punishment (X2)****Tabel 1.7** Uji reliabelitas X2**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	9

Sumber: Hasil uji spss\_22

**6) Uji Reliabilitas Kinerja (Y)****Tabel 1.8** Uji reliabelitas variabel Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	11

Sumber: Hasil uji spss\_22

Dari tabel di atas hasil uji reliabilitas X1, X2 dan Y dapat dilihat bahwa dari memperoleh *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ), maka dapat disimpulkan bahwa dari variabel X1, X2 dan Y adalah Reliabel.

**2. Uji Asumsi Klasik****a. Uji normalitas**

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui nilai kolmogorov nya 0,179 dan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Dari data di atas, dapat kita lihat bahwa besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) besar (X1) 1.056 dan (X2) 1.056 dari nilai tersebut diketahui tidak ada yang melebihi nilai 10.0 hal ini berarti data X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas

### c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji park menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $X_1$  sebesar 0,986 ( $>0,05$ ) dan  $X_2$  sebesar 0,195 ( $>0,05$ ) berkesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai signifikansiya lebih besar dari 0,05.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen. Maka, persamaan regresi untuk dua predictor adalah:

**Tabel 1.9** Uji Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.120	7.071		1.148	.275
Motivasi ( $X_1$ )	.259	.163	.318	1.586	.141
Punishment ( $X_2$ )	.555	.179	.623	3.103	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil uji spss\_22

$$Y = 8,120 + 0,529X_1 + 0,555X_2$$

Nilai konstanta sebesar 8,120 dapat diartikan apabila variabel motivasi dan *punishment* dianggap nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,120 satuan.

Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh 0,259 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi menurun, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel *punishment* diperoleh 0,555 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika *punishment* meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika *punishment* menurun, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis statistik mungkin merupakan bidang paling penting dalam inferensia statistik. Hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai satu atau lebih populasi. Hipotesis asosiatif adalah suatu pengujian hipotesis dengan melihat sebab akibat atau melihat hubungan dua variabel atau lebih. Pengujian Hipotesis Asosiatif Penelitiannya:

$H_{a1}$ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

$H_{a2}$ : : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *punishment* dengan kinerja karyawan.

#### a. Pengujian Secara Parsial dengan Uji T-Tes.

Sesuai hasil tabel 1.9 diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Motivasi ( $X_1$ )



Dari tabel di atas diketahui nilai  $t_{hitung} (1.586) < t_{tabel} (2,201)$  dan nilai signifikansi dari motivasi (X1)  $0.141 > 0,05$ , sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Y.

2) *Punishment* (X2)

Dari tabel di atas diketahui nilai signifikansi dari *punishment* (X2) 0.010 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga bisa dikatakan bahwa *punishment* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan, dan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.103 yang berarti bahwa nilai  $t_{hitung} (3.103) > t_{tabel} (2,201)$  sehingga dapat dikatakan bahwa *punishment* (X2) berpengaruh positif.

**b. Pengujian secara Simultan dengan F-test**

**Tabel 1.10** Uji F Tes (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.745	2	132.873	7.614	.008 <sup>b</sup>
	Residual	191.969	11	17.452		
	Total	457.714	13			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Punishment, Motivasi

Sumber: Hasil uji spss\_22

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,008 < 0,05$  dan nilai F hitung  $7,614 > F$  tabel 3,89, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap Y.

**5. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 1.11** Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.504	4.178

a. Predictors: (Constant), Punishment, Motivasi

Sumber: Hasil uji spss\_22

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel model summary di atas dipengaruhi nilai koefisien *R square* sebesar 0,581 (58,1%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**B. Pembahasan**

**1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Selong Lombok Timur.**

Dari hasil pengujian t-tes didapatkan nilai signifikansi dari motivasi (X1) 0.141 yang



Berdasarkan hasil penelitian yang dikaji, ditemukan bahwa pemberian motivasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada pemberian bonus diberikan secara tidak merata, dapat dilihat dari hasil responden indikator pemberian bonus pada item (X1.3) yang menyatakan bahwa pemberian bonus diberikan kepada karyawan secara merata. Berdasarkan hasil responden tidak banyak mengatakan setuju dan sangat setuju, karena pemberian bonus ini hanya diberikan kepada karyawan di bagian marketing saja dan diberikan setiap pencairan. Ada juga pada hasil responden indikator pemberian jenjang karier pada item (X1.4) yang menyatakan bahwa Pemberian jenjang karier diberikan kepada karyawan yang kinerjanya cukup baik. Berdasarkan hasil responden banyak mengatakan dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, karena jika dilihat hanya dari kinerja karyawan saja perusahaan tidak akan memberikannya jenjang karier, sebab pemberian jenjang karier tidak hanya dilihat dari kinerjanya saja, akan tetapi dilihat dari lamanya bekerja juga. Menurut hasibun program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang dalam perusahaan tersebut. Pedoman yang dijadikan sebagai dasar untuk mempromosikan karyawan adalah dengan melihat pengalaman kerja atau lamanya bekerja dan kecakapan yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bukhari dan Sjahril effendi pasaribu (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja” hasil dari penelitian ini dalam uji t-tes menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. menunjukkan bahwa  $H_{01}$  diterima, dimana hasil pengujiaannya menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} -0,231 < t_{tabel} -1,674$  nilai sig.  $0,818 > 0,05$ .

## 2. Pengaruh *punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Selong Lombok Timur.

Dari hasil pengujian t-tes didapatkan nilai signifikansi dari *punishment* (X2) 0.010 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, sehingga bisa dikatakan bahwa *punishment* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan, dan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,103 yang berarti bahwa nilai  $t_{hitung} (3,103) > t_{tabel} (2,201)$  sehingga dapat dikatakan bahwa *Punishment* berpengaruh positif. Dari hasil pengujian di atas maka, *Punishment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). artinya  $H_{a2}$  diterima  $H_{02}$  ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikaji, ditemukan bahwa pemberian *punishment* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *punishment* yang diberikan perusahaan maka akan mampu memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil responden pada indikator peringatan atau teguran (X2.1) yang menyatakan bahwa ketika karyawan melanggar aturan yang ada di dalam perusahaan akan dikenakan sanksi, teguran ini merupakan bentuk hukuman (*punishment*) ringan yang dilakukan perusahaan agar karyawan tidak melakukan kesalahan lagi. Ada juga pada indikator penundaan kenaikan gaji (X2.4) yang menyatakan bahwa adanya penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan kepada karyawan yang melanggar aturan, hukuman ini adalah bentuk hukuman yang sedang, dimana penurunan gaji ini besarnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Dan pada indikator penurunan pangkat (X2.7) yang menyatakan bahwa adanya penurunan pangkat ketika karyawan melanggar aturan di dalam perusahaan penurunan pangkat ini adalah hukuman

(*punishment*) yang cukup berat, dimana karyawan akan diberikan sanksi berupa penurunan pangkat atau demosi. Oleh sebab itu perusahaan kedepannya harus tetap mempertahankan serta memperbaharui sistem penerapan *punishment* agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suparmi dan Vicy septiawan (2019) dengan judul "*Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggaran*" hasil dari penelitian ini dalam uji t-tes menunjukkan bahwa motivasi dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima, dimana hasil pengujiaannya menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} -2,903 > t_{tabel} -1,6702$  nilai sig.  $0,005 < 0,05$ .

### 3. Pengaruh Motivasi dan *Punishment* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Selong Lombok Timur.

Dari hasil uji F-test diketahui besaran nilai sig. sebesar  $0,008 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 7,614 > F_{tabel} 3,89$  ini berarti dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau motivasi (X1) dan *punishment* (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zakiyah Nurul Muzayyanah (2019) dengan judul "*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Brisyariah Kantor Cabang Madiun*" dimana hasil penelitiannya Uji simultan (Uji F) menyatakan bahwa reward dan *punishment* berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan, dimana nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $12,016 > 2,87$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan:

#### 1. Motivasi (X1)

Dari hasil pengujian  $t_{hitung}$  sebesar 1,586 yang berarti bahwa nilai  $t_{hitung} (1,586) < t_{tabel} (2,201)$  dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan nilai t-tes memiliki nilai signifikansi dari motivasi (X1) 0.141 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Punishment (X2)

Dari hasil pengujian t-tes didapatkan nilai signifikansi dari *punishment* (X2) 0.010 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, sehingga bisa dikatakan bahwa *punishment* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan, dan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,103 yang berarti bahwa nilai  $t_{hitung} (3,103) > t_{tabel} (2,201)$  sehingga dapat dikatakan bahwa *Punishment* berpengaruh positif.

#### 3. Dari hasil uji F-test diketahui besaran nilai sig. sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 7,614 > F_{tabel} 3,89$ ini berarti dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau motivasi (X1) dan *punishment* (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y).

## REFERENSI

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Zana Publishing, 2018.
- Ali, Hapzi. Istianingsih sastrodihar dan Farhan Saputra. (2022). "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Studi Literature Review", *Ilmu Multidisiplin*, Vol. 1, No. 1, April 2022,
- Bukhari dan Sjahril effendi pasaribu. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, *ilmiah magister manajemen*, Vol. 2, No.1, Maret 2019, Hal.98.
- Detik Finance, (2022). "Laporan Kinerja Bank Syariah Indonesia Usai Setahun Operasi", <https://Finance.Detik.Com/Moneter/D-5925774/Laporan-Kinerja-Bank-Syariah-Indonesia-USai-Setahun-Operasi>, Diakses Pada Tanggal 8 September 2022, Pukul 19.48
- Gultom, Dedek Kurniawan. (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Medan", *Manajemen & Bisnis*, Vol. 14, No. 02, Oktober 2014.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteso. (2007). *Perilaku Manajemen dan Organisasi: Ahli Bahasa Gina Gama*, Jakarta: Erlangga.
- Melayu, Hasibun, (2017). *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: bumi aksara Erlangga.
- Laporan Tahunan Bank Syariah Indonesia (BSI), (2021). *Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mekari, "Ketahui Cara Mudah Menghitung Persentase Kenaikan Gaji", dalam <https://Mekari.Com/Blog/Cara-Menghitung-Persentase-Kenaikan-Gaji/>, Diakses Tanggal 16 Desember 2022, Pukul 20.20.
- Nur Saadah. (2017). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Komitmen Kerja Karyawan Kementrian Agama Kabupaten Gunung Kidul, (*Skripsi* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), Hal. 2.
- Muzayyanah, Zakiyah Nurul. (2019) "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Madiun", *skripsi* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institute Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Suparmi dan Vicy Septiawan. (2019). *Reward dan Punishment* Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Unggaran, *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, Vol.8, No.1, 2019, Hal.57

#### Profil Penulis

Muh. Wahyudiono Lulusan Prodi Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Mataram. Email 190502123.Mhs@Uinmataram.ac.id

Naili Rahmawati. Dosen tetap Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mataram. Kebidangan Ekonomi Islam.

Suriani. Dosen Tetap Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mataram. Kebidangan Keuangan Perbankan syariah. Lulusan S2 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Email: suriani@uinmataram.ac.id