

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, menggunakan 64 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakter responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

a. Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Jumlah Sampel Berdasarkan Usia

No	Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 - 30 Tahun	42	65%
2	31 - 40 Tahun	19	30%
3	41 - 50 Tahun	3	5%
4	51 - 60 Tahun	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dikelompokkan menjadi empat kategori yaitu dari 64 orang jumlah responden terdapat 42 orang karyawan dengan kelompok umur 20 - 30 tahun. Berdasarkan hal ini berarti karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin didominasi oleh kaum muda.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jumlah Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	33	52%
2	Perempuan	31	48%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, memperlihatkan bahwa jenis kelamin responden yang dijadikan dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 33 orang dan sisanya 31 orang responden perempuan.

c. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Jumlah Sampel Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1 - 10 Tahun	62	98%
2	11 - 20 Tahun	1	1%
3	> 20 Tahun	1	1%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Dari data responden yang diperoleh, karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu masa kerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin dengan jenjang 1 – 10 tahun yaitu sebanyak 62 orang, untuk jenjang masa kerja 11 – 20 tahun ada 1 orang dan untuk jenjang masa kerja lebih dari 20 tahun 1 orang.

2. Diskripsi Jawaban Responden

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner kepada responden menghasilkan jawaban-jawaban mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah kantor cabang Banjarmasin yang diuraikan sebagai berikut:

a. Variabel *Reward* (X1)

- 1) Indikator *reward* diberikan kepada karyawan dalam bentuk bonus/insentif setiap bulan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.4 *Reward* diberikan kepada karyawan dalam bentuk bonus/insentif setiap bulan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	58	91%
2	Setuju	6	9%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel *reward* dalam hal *reward* diberikan kepada karyawan dalam bentuk bonus/insentif setiap bulan berada pada jumlah yang paling banyak yaitu 58 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase (91%). Artinya dalam hal *reward* diberikan kepada karyawan dalam bentuk bonus/insentif setiap bulan merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap motivasi dan semangat responden dalam meningkatkan kinerja.

- 2) Indikator insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian target karyawan di perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian target karyawan di perusahaan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	44%
2	Setuju	36	56%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 36 orang. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian target karyawan, inidilihat dari banyaknya responden yang menyatakan setuju.

- 3) Indikator perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang mendapatkan tugas khusus/yang mempunyai prestasi tertentu.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang mendapatkan tugas khusus/yang mempunyai prestasi tertentu.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	53%
2	Setuju	21	33%
3	Kurang Setuju	9	14%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan data pernyataan yang diberikan kepada responden, mayoritas responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 34 orang. Hal ini menunjukkan bahwa PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin sudah memberikan tunjangan kepada karyawan yang mendapatkan tugas khusus/yang mempunyai prestasi tertentu, ini dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju.

- 4) Indikator *reward* dalam bentuk promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.7 *Reward* dalam bentuk promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	39%
2	Setuju	36	56%
3	Kurang Setuju	3	5%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Dari hasil tabel 4.7 diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju terhadap *reward* dalam bentuk promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 36 dengan presentase (56%). Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan jabatan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal.

- 5) Indikator *reward* berupa perjalanan ibadah/umroh diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dalam tiap tahunnya.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.8 *Reward* berupa perjalanan ibadah/umroh diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dalam tiap tahunnya.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	33	52%
2	Setuju	30	47%
3	Kurang Setuju	1	1%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 33 orang. Hal ini menunjukkan bahwa PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin memberikan *reward* berupa perjalanan ibadah/umroh kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dalam tiap tahunnya, ini dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju.

- 6) Indikator penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	53%
2	Setuju	30	47%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban sangat setuju sebanyak 34 responden dengan presentase (53%) yang mendominasi

semua jawaban terhadap penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan sebagai karyawan berprestasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.10 Jumlah dan Presentase Jawaban Responden Terhadap Variabel *Reward*

No	Indikator	Alternatif Jawaban									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	%
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%		
1	<i>Reward</i> diberikan kepada karyawan dalam bentuk bonus/insentif setiap bulan	0	0	0	0	6	9	58	91	64	100
2	Insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian target karyawan di perusahaan	0	0	0	0	36	56	28	44	64	100
3	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang mendapatkan tugas khusus/yang mempunyai prestasi tertentu	0	0	9	14	21	33	34	53	64	100
4	<i>Reward</i> dalam bentuk promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik	0	0	3	5	36	56	25	39	64	100
5	<i>Reward</i> berupa perjalanan ibadah/umroh diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dalam tiap tahunnya	0	0	1	1	30	47	33	52	64	100
6	Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja	0	0	0	0	30	47	34	53	64	100

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

b. Variabel *Punishment* (X2)

- 1) Indikator teguran atau peringatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Teguran atau peringatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	52	81%
2	Setuju	12	19%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan sangat setuju dalam hal teguran atau peringatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yaitu sebanyak 52 dengan presentase (81). Hal ini menunjukkan bahwa teguran atau peringatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja.

- 2) Indikator teguran atau peringatan yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan disiplin kerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Teguran atau peringatan yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan disiplin kerja di perusahaan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	34%
2	Setuju	42	66%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Dari hasil tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling dominan terhadap teguran atau peringatan yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan disiplin kerja di perusahaan yaitu jawaban setuju sebanyak 42 responden dengan presentase (66%). Hal ini menunjukkan bahwa teguran atau peringatan berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja para karyawan, ini dilihat dari banyaknya karyawan yang menyatakan setuju.

- 3) Indikator pemotongan gaji karyawan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.13 pemotongan gaji karyawan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	33%
2	Setuju	22	34%
3	Kurang Setuju	21	33%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden yang paling dominan terhadap pemotongan gaji karyawan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan yaitu setuju sebanyak 22 responden dengan presentase (34%).

- 4) Indikator penurunan pangkat diberlakukan kepada semua karyawan yang melakukan pelanggaran berat.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. 4.14 Penurunan pangkat diberlakukan kepada semua karyawan yang melakukan pelanggaran berat.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	19%
2	Setuju	36	56%
3	Kurang Setuju	16	25%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa jawaban yang paling dominan terhadap penurunan pangkat diberlakukan kepada semua karyawan yang melakukan pelanggaran berat adalah setuju, berjumlah sebanyak 36 responden dengan presentase (56%). Dalam hal ini penurunan pangkat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dan menghindari pelanggaran dalam bekerja.

- 5) Indikator pemberhentian kerja diberlakukan kepada semua karyawan yang melakukan pelanggaran berat.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. 4.15 Pemberhentian kerja diberlakukan kepada semua karyawan yang melakukan pelanggaran berat.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	33	52%
2	Setuju	29	45%
3	Kurang Setuju	2	3%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan sangat setuju terhadap pemberhentian kerja diberlakukan kepada semua karyawan yang melakukan pelanggaran berat, yaitu sebanyak 33 responden dengan presentase (52%). Dalam hal ini pemberhentian kerja diberlakukan perusahaan kepada semua karyawan yang melakukan pelanggaran berat tanpa memandang atasan ataupun bawahan.

- 6) Indikator pemberian *punishment* membuat karyawan lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. 4.16 Pemberian *punishment* membuat karyawan lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	41%
2	Setuju	38	59%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Dari hasil tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa jawaban setuju sebanyak 38 dengan persentase (59%) yang berarti pernyataan yang paling dominan terhadap pemberian *punishment* membuat karyawan lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini berarti karyawan sangat berhati-hati dalam menyelesaikan tugasnya agar terhindar dari *punishment*.

Tabel 4.17 Jumlah dan Presentase Jawaban Responden Terhadap Variabel *Punishment*

No	Indikator	Alternatif Jawaban									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	%
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%		
1	Teguran atau peringatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan	0	0	0	0	12	19	52	81	64	100
2	Teguran atau peringatan yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan disiplin kerja di perusahaan	0	0	0	0	42	66	22	34	64	100
3	Pemotongan gaji karyawan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan	0	0	21	33	22	34	21	33	64	100
4	Penurunan pangkat diberlakukan kepada semua karyawan yang melakukan pelanggaran berat	0	0	16	25	36	56	12	19	64	100
5	Pemberhentian kerja diberlakukan kepada semua karyawan yang melakukan pelanggaran berat	0	0	2	3	29	45	33	52	64	100
6	Pemberian <i>punishment</i> membuat karyawan lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya	0	0	0	0	38	59	26	41	64	100

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Indikator karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	43	67%
2	Setuju	21	33%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa jawaban yang paling dominan yaitu sangat setuju terhadap pernyataan karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan sebanyak 43 dengan persentase (67%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin bekerja sesuai dengan aturan dan SOP perusahaan, ini dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju.

- 2) Indikator karyawan disiplin dalam bekerja

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Karyawan disiplin dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	40	63%
2	Setuju	24	37%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Dari hasil tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan karyawan disiplin dalam bekerja, dengan jumlah jawaban sebanyak 40 dan presentase 63%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin berdisiplin dalam bekerja, ini dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan sangat setuju.

3) Indikator karyawan taat terhadap peraturan perusahaan

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.20 Karyawan taat terhadap peraturan perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	41%
2	Setuju	38	59%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju terhadap pernyataan karyawan taat terhadap peraturan perusahaan, dengan jumlah jawaban sebanyak 38 responden

dan dengan presentase (59%). Dalam hal ini karyawan mentaati peraturan perusahaan agar terhindar dari *punishment*.

4) Indikator karyawan datang ke kantor tepat waktu

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.21 Karyawan datang ke kantor tepat waktu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	41%
2	Setuju	38	59%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju dalam hal karyawan datang ke kantor tepat waktu berjumlah 38 dengan persentase (59%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan datang ke kantor tepat waktu memang sangat diperlukan untuk menghindari terjadinya *punishment*.

5) Indikator karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.22 Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	37	58%
2	Setuju	27	42%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Dari tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa jawaban paling dominan yaitu sangat setuju terhadap karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan berjumlah 37 dengan persentase (58%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan agar terhindar dari *punishment*.

- 6) Indikator tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.23 Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	45%
2	Setuju	31	49%
3	Kurang Setuju	4	6%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa responden paling banyak menyatakan setuju dalam hal tidak pernah meninggalkan

pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan jam pekerjaan berjumlah 31 dengan persentase (49%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan berdisiplin dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan kerja.

7) Indikator karyawan mengakui kesalahan yang dilakukan

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.24 Karyawan mengakui kesalahan yang dilakukan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	34%
2	Setuju	39	61%
3	Kurang Setuju	3	5%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden yang paling dominan adalah setuju terhadap karyawan mengakui kesalahan yang dilakukan berjumlah 39 dengan persentase (61%). Dalam hal ini menunjukkan bahwa kejujuran dalam mengakui kesalahan sangat dihargai dalam sebuah organisasi.

8) Indikator karyawan tanpa disuruh mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.25 Karyawan tanpa disuruh mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	45%
2	Setuju	31	49%
3	Kurang Setuju	4	6%
4	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		64	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jawaban paling dominan adalah setuju terhadap pernyataan karyawan tanpa disuruh mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab berjumlah 31 dengan persentase (49%). Hal ini menunjukkan bahwa tanpa disuruh mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab memang diperlukan.

Tabel 4.26 Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Alternatif Jawaban									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	%
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%		
1	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan	0	0	0	0	21	33	43	67	64	100
2	Karyawan disiplin dalam bekerja	0	0	0	0	24	37	40	63	64	100
3	Karyawan taat terhadap peraturan perusahaan	0	0	0	0	38	59	26	41	64	100
4	Karyawan datang ke kantor tetap waktu	0	0	0	0	38	59	26	41	64	100
5	Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0	0	0	0	27	42	37	58	64	100
6	Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan	0	0	4	6	31	49	29	45	64	100
7	Karyawan mengakui kesalahan yang dilakukan	0	0	3	5	39	61	22	34	64	100
8	Karyawan tanpa disuruh mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung	0	0	4	6	31	49	29	45	64	100

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

B. Analisis Data

1. Hasil Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok

variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n-2$ dengan nilai Sig. 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir item tersebut tidak valid.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 64 maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel *r product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, jadi $df = 64 - 2 = 62$, maka $r_{tabel} 0,246$.

Berikut hasil dari uji validitas penelitian ini dengan bantuan SPSS *22 for windows* (dapat dilihat pada lampiran) pada tabel berikut ini:

Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

Variabel	No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0,305	0,246	Valid
	X1.2	0,389	0,246	Valid
	X1.3	0,719	0,246	Valid
	X1.4	0,564	0,246	Valid
	X1.5	0,564	0,246	Valid
	X1.6	0,559	0,246	Valid
Punishment (X2)	X2.1	0,598	0,246	Valid
	X2.2	0,451	0,246	Valid
	X2.3	0,715	0,246	Valid
	X2.4	0,724	0,246	Valid
	X2.5	0,581	0,246	Valid
	X2.6	0,341	0,246	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,327	0,246	Valid
	Y2	0,661	0,246	Valid
	Y3	0,69	0,246	Valid
	Y4	0,651	0,246	Valid
	Y5	0,26	0,246	Valid
	Y6	0,643	0,246	Valid
	Y7	0,682	0,246	Valid
	Y8	0,665	0,246	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Dari hasil uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa semua angka r_{hitung} berada di atas r_{tabel} yaitu 0,246 yang menunjukkan bahwa semua butir item valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas item adalah uji yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Berikut hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 22 *for windows* pada tabel di berikut ini:

Tabel 4.28 Hasil Uji Reliabilitas *Reward*

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	<i>Reward (X1)</i>	0,491	Reliabel
2	<i>Punishment (X2)</i>	0,591	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,713	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua angka $r_{alpha\ cronbach}$ berada di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini hasilnya reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normalitas Kolmogorov Smirnov dan uji histogram.

1) Uji Kolomorov Smirnov

Uji kolmogorov smirnov merupakan pengujian normalitas dengan menggunakan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $Sig > 0,05$ maka data distribusi normal dan jika $Sig < 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

Gambar 4.31 Uji Normalitas dengan Cara Uji Kolmogorov Smirnov

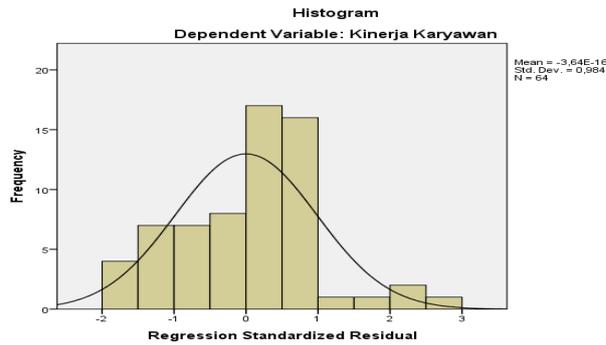
	<i>Reward</i>	<i>Punishment</i>	Kinerja Karyawan
Kolmogorov-Smirnov Z	1,421	1,514	0,919
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,035	0,02	0,367

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan rumus Sampel Kolmogorov Smirnov dalam tabel 4.31 di atas, diperoleh Sig. data untuk variabel *reward* adalah 0,035 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal, data variabel *punishment* adalah 0,020 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data *reward* dan *punishment* berdistribusi normal.

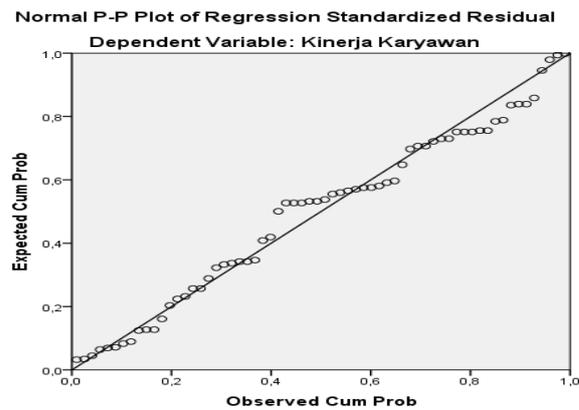
2) Uji Histogram

Grafik histogram membandingkan antara observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam uji ini dapat diketahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak berdasarkan kemencengan grafik, baik ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram
Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan dari gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Hasil Uji P-Plot
Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, di mana terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Reward</i>	0,718	1,393
<i>Punishment</i>	0,718	1,393

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dalam tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF yang ditemukan adalah sebesar 1,393. Oleh karena nilai tersebut masih diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.34 Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,462

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan maka diperoleh angka Durbin Watson sebesar 1,462. Dalam tabel DW untuk $k = 2$ dan $N = 64$. Sedangkan nilai batas bawah (dL) sebesar 1,531 dan nilai batas atas (dU) sebesar 1,660. Nilai DW berada pada kondisi $d < dL$ ($1,462 < 1,531$). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini H_0 ditolak yang berarti terdapat autokorelasi.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah autokorelasi pada model regresi tersebut, untuk mengatasi masalah tersebut maka diperlukan uji tambahan, yaitu dengan melakukan Run

Test. Run Test digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). Adapun hasil output uji Run Test adalah sebagai berikut:

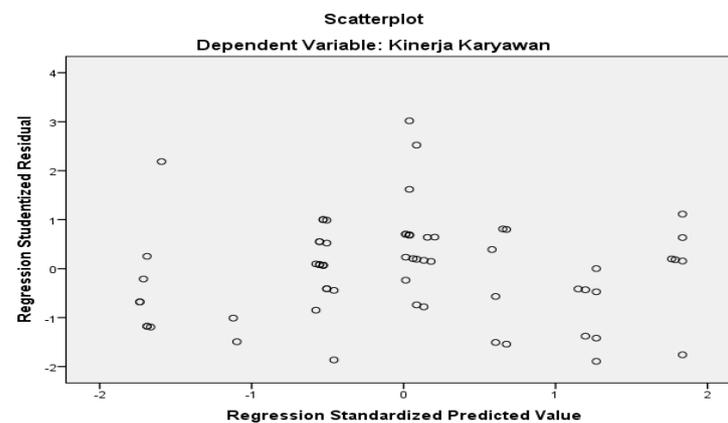
Tabel 4.35 Hasil Uji Autokorelasi dengan Run Test

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,023

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji run test di atas, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,023 lebih besar > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastistas



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastistas

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Dari hasil gambar uji heteroskedastistas di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang acak pada gambar tersebut tidak menunjukkan

pola apapun sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasistas dalam model regresi ini.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X_1 : *Reward*

X_2 : *Punishmet*

α : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : Error

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat dilakukan perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 22 *for windows*. Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel berikut ini:

Tabel 4.36 Uji Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square
1	0,488	0,238

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Pada tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi R antara variabel *reward* dan *punishment* sebesar 0,488 dengan koefisien determinasi R² adalah sebesar 0,238. Hal ini berarti 23,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel X, sedangkan sisanya (100% - 23,8% = 76,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi R² sebesar 0,238 mengandung arti tingkat pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

Tabel 4.37 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients
	B	Std. Error
(Constant)	6,181	1,542
<i>Reward</i> (X1)	0,677	0,188
<i>Punishment</i> (X2)	0,028	0,143

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi linier berganda antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) dengan memasukkan koefisien linier berganda kedalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,181 + 0,677 + 0,028 + e$$

a. Konstanta

Dari data tabel di atas, nilai konstanta yang diperoleh sebesar 6,181. Jika tidak terjadi perubahan nilai dari variabel *Reward* dan *Punishment*, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,181.

b. *Reward* (X1)

Dari hasil tabel di atas koefisien regresi *reward* (X1) sebesar 0,677 dan menunjukkan hubungan yang searah. Nilai 0,677 menunjukkan apabila variabel *reward* (X1) naik sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 67,7% dengan asumsi variabel yang lain tidak berubah. Dalam hal ini variabel *reward* (X1) berkorelasi yang positif terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

c. *Punishment* (X2)

Dari data di atas koefisien regresi *punishment* (X2) sebesar 0,028 dan menunjukkan hubungan yang searah. Nilai 0,028 menunjukkan apabila variabel *punishment* (X2) naik sebesar 1% maka kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin akan naik sebesar 2,8% dengan asumsi variabel yang lain tidak berubah. Dalam hal ini variabel *punishment* (X2) berkorelasi yang positif terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji f Simultan (Uji f)

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel bebas (*reward* dan *punishment*) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

Kriteria pengujian:

- 1) Dengan *level of significancy* (α) = 0,05
- 2) *Degree of freedom* (df) = (k-1) (n-k)
- 3) H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > \alpha$
- 4) H_a diterima dan H_0 ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < \alpha$

Hasis uji F pada output SPSS 22 *for windows* dapat dilihat pada tabel ANOVA. H_0 ditolak jika F_{hitung} lebih dari F_{tabel} . F_{tabel} dihitung dengan cara $df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$, dan $\alpha = 5\%$. “n” adalah jumlah sampel sedangkan “k” adalah jumlah semua variabel. Dengan demikian, dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 62$, hasil F tabel yang diperoleh adalah sebesar 4,00.

Tabel 4.38 Hasil Uji f

Model	F	Sig.
Regression	9,551	0,000b
Residual		
Total		

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, nilai F_{hitung} sebesar 9,551 dimana nilai ini lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 4,00 ($9,551 > 4,00$) dan nilai signifikansi F sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai

signifikan sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

b. Uji t Parsial (Uji t)

Pengujian regresi secara parsial adalah secara individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel 4.39 Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	4,008	0
<i>Reward</i>	3,594	0,001
<i>Punishment</i>	0,199	0,843

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Tabel 4.39 di atas menunjukkan hasil uji t yang bertujuan menguji pengaruh variabel independen, yaitu *reward* dan *punishment*. Diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,669. Berdasarkan hasil uji t di atas, maka ditarik kesimpulan:

1) *Reward* (X1)

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel *reward* (3,594) > t_{tabel} (1,669), dengan Sig. (0,001) < alpha (0,05) maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *reward* mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

2) *Punishment* (X2)

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel *punishment* (0,199), < nilai t_{tabel} (1,669), Sig. (0,843) > alpha (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti variabel *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, secara parsial diketahui bahwa terdapat satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin yaitu variabel *reward* (3,594) karena nilai t_{hitung} dari variabel *reward* tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni, 1,669. Sedangkan variabel *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t_{hitung} (0,199) < nilai t_{tabel} (1,669).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *reward* (X1) dan *punishment* (X2). Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin

Dari hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,677 menunjukkan apabila variabel *reward* ditingkatkan 1% maka *reward* akan meningkat sebesar 67,7%. Sebaliknya jika variabel *reward* diturunkan sebesar 1% maka akan diikuti menurunnya kinerja karyawan sebesar 67,7% dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

Hal ini ditunjukkan pada perhitungan uji secara parsial, didapat hasil regresi variabel *reward* dengan nilai t_{hitung} (3,594) > nilai t_{tabel} (1,669), Sig. (0,001) < alpha (0,05) maka dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,028 menunjukkan apabila *punishment* ditingkatkan 1% maka kinerja karyawan akan meningkat 2,8%. Sebaliknya jika variabel *punishment* diturunkan sebesar 1% maka akan diikuti menurunnya *punishment* sebesar 2,8%.

Hal ini ditunjukkan pada perhitungan uji secara parsial, didapat hasil regresi variabel *punishment* dengan nilai t_{hitung} (0,199), < nilai t_{tabel} (1,669), Sig. (0,843) > alpha (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti variabel *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

Dari hasil pembahasan di atas, pemberian *reward* yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin untuk para karyawannya mampu mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat karyawan semakin giat dalam bekerja untuk dapat menghasilkan *reward* yang tinggi sehingga karyawan beranggapan pemberian *reward* lebih berpengaruh dari pada pemberian *punishment* meskipun penerapan pemberian *punishment* yang dilakukan oleh perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia pemberian *reward* sangat penting artinya, karena dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

3. *Reward* dan *Punishment* dalam Perspektif Islam

Dalam bahasa Arab, *reward* (ganjaran) diistilahkan dengan *tsawub*. Kata itu banyak ditemukan dalam Al-Qur'an, khususnya ketika membicarakan tentang apa yang akan diterima oleh seseorang, baik didunia maupun diakhirat dari amal perbuatannya. Kata *tsawub* selalu diterjemahkan kepada balasan yang baik. Sebagaimana salah satu diantaranya dapat dilihat dari firman Allah pada Q.S. Ali Imran/3: 145

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كِتَابًا مُّوَجَّلاً وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ

“Sesuatu yang bernyawa tidak akan mati melainkan dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. Barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala dunia itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, Kami berikan (pula) kepadanya pahala akhirat itu. Dan Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur.”¹

Setiap apapun yang dikerjakan oleh manusia pasti akan mendapat balasan dari Allah SWT baik itu perbuatan baik maupun buruk akan mendapat balasan yang setimpal. Seperti yang telah dijelaskan dalam Q.S. al-An’am/6: 160

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Barangsiapa membawa amal yang baik, maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya; dan barangsiapa yang membawa perbuatan jahat maka dia tidak diberi pembalasan melainkan seimbang dengan kejahatannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan).”

Sebagaimana yang dijelaskan dalam tafsir *Anwar al-Tanzil wa Asrar al-Ta’wil* karya Al-Baidawi tentang penafsiran Q.S. al-An’am/6: 160

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا { أَي عَشْرَ حَسَنَاتِ أَمْثَالِهَا فَضْلاً مِنَ اللَّهِ . وَقَرَأَ يَعْقُوبُ «عَشْرَةَ» بِالتَّنْوِينِ وَأَمْثَالِهَا بِالرَّفْعِ عَلَى الْوَصْفِ . وَهَذَا أَقْلُ مَا وَعَدَ مِنَ الْأَضْعَافِ وَقَدْ جَاءَ الْوَعْدُ بِسَبْعِينَ وَسَبْعِمِائَةً وَبِغَيْرِ حِسَابٍ وَلِذَلِكَ قِيلَ : الْمُرَادُ بِالْعَشْرِ الْكَثْرَةُ دُونَ الْعَدَدِ . { وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا } قِضِيَّةٌ لِلْعَدْلِ { وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ } بِنَقْصِ الثَّوَابِ وَزِيَادَةِ الْعِقَابِ²

¹Departemen Agama RI, *op. cit.*, hlm.

²Nasiruddin Abul Khair Abdullah bin Umar bin Muhammad Al-Baidawi, *op. cit.* (Maktabah Syamilah, Vol.II)

“Yakni, sepuluh kebaikan yang sama, sebagai karunia dari Allah. Ini paling sedikit yang dijanjikan Allah tentang penggandaan. Ada jika penggandaan itu yang mencapai 70 hingga tidak terbatas. Oleh karena itu yang dimaksud dengan sepuluh adalah sesuatu yang banyak bukan hitungan kuantitatif.

Di samping itu, terdapat Hadits Rasulullah SAW yang terkait dengan pemberian *reward*, beliau bersabda:

عن أبي هريرة ، عن النبي - صلى الله عليه وسلم - ، قال : ((صلاة الجميع تزيد على صلواته في بيته و صلواته في سوقه خمسا وعشرين درجة، فإن أحدكم إذا توضأ فأحسن وأتى المسجد لا يريد إلا الصلاة، لم يخط خطوة إلا رفعه الله بها درجة أو حط عنه بها خطيئة حتى يدخل المسجد، في صلاة ما كانت الصلاة تحبسه وتصلى الملائكة عليه مادام في مجلسه الذي يصلى فيه : اللهم اغفر له، اللهم ارحمه، ما لم يحدث فيه.))³

“Shalat berjamaah pahalanya melebihi atas shalat yang dilakukan di rumah atau di pasar 25 derajat. Maka sesungguhnya salah seorang dari kamu, apabila berwudhu dengan baik dan mendatangi masjid; tidak ada keinginan kecuali untuk shalat, tidak melangkah satu langkahpun kecuali Allah angkat baginya satu derajat (kebaikan) atau diangkat baginya satu dosa, hingga dia masuk ke mesjid. Apabila masuk ke dalam mesjid, dia dianggap shalat selama shalat berikutnya menahannya. Baginya didoakan oleh para malaikat selama dia berada pada majelis yang ia shalat padanya. Doa malaikat adalah “ya Allah ampunilah dia, rahmatilah dia, Selama dia tidak berhadad.”

Dalil-dalil tersebut menjelaskan tentang balasan yang berlipat ganda kepada orang beriman yang mengerjakan kebaikan. Dengan demikian, sudah semestinya setiap karyawan yang berprestasi atau yang dapat mengerjakan tugas dari perusahaan dengan baik maka akan diberikan imbalan yaitu *reward* atau penghargaan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi.

³Ibnu Hajar Al-Asqalani, *op., cit* (Maktabah Syamilah, Vol.II)

Di dalam Islam juga dijelaskan bahwa adanya *punishment* (hukuman) agar si pelanggar jera, sadar akan kesalahan yang dibuat dan tidak mengulangnya lagi. *Punishment* (hukuman) dalam bahasa Arab diistilahkan dengan *'iqab*. *Punishment* atau biasa disebut dengan sanksi kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja, karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan lain, dengan memberikan sanksi yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak akan mengulangi kesalahan lagi. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Maidah/5: 33.

إِنَّمَا جَزَاءُ الَّذِينَ يُحَارِبُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَسْعَوْنَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا أَنْ يُقَتَّلُوا أَوْ يُصَلَّبُوا أَوْ تُقَطَّعَ أَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ مِنْ خِلَافٍ أَوْ يُنْفَوْا مِنَ الْأَرْضِ ذَلِكَ لَهُمْ خِزْيٌ فِي الدُّنْيَا وَلَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ

“Sesungguhnya pembalasan terhadap orang-orang yang memerangi Allah dan Rasul-Nya dan membuat kerusakan di muka bumi, hanyalah mereka dibunuh atau disalib, atau dipotong tangan dan kaki mereka dengan bertimbal balik, atau dibuang dari negeri (tempat kediamannya). Yang demikian itu (sebagai) suatu penghinaan untuk mereka di dunia, dan di akhirat mereka mendapat siksaan yang besar.”⁴

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas orang-orang yang melakukan kerusakan di muka bumi dengan siksaan yang sangat pedih. Dengan demikian, sudah semestinya karyawan yang melakukan pelanggaran di perusahaan diberikan *punishment* atau sanksi yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

Reward dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan

⁴Departemen Agama RI, *op. cit.*, hlm. 90.

untuk meningkatkan kinerja di perusahaan. Melalui pemberian *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih termotivasi dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan serta untuk meningkatkan kualitas kerja.

Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Kinerja dalam Islam banyak mengandung norma-norma Islami dan beretika dengan baik.

Allah SWT berfirman dalam Q.S. al-Shaff/61:4 tentang kinerja karyawan yang baik:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُورٌ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”⁵

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Allah memberikan petunjuk kepada kaum-Nya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “Dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Yang menjadi dasar hukum penilaian kualitas kinerja seorang karyawan, dalam Al-Qur’an Q.S. al-Qashash/28:26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

⁵*Ibid.*, hlm. 440.

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Wahai bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.⁶

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang memiliki kekuatan fisik dan aqidah sudah dapat dipastikan akan tertanam dalam dirinya merasa dipantau oleh Sang Pencipta. Dengan tertanamnya dua hal tersebut, maka akan melahirkan pribadi yang rajin dan ulet dalam bekerja baik ada atasannya maupun dalam kesendirian, karena menjalankan tugas adalah kewajiban dan tanggung jawab pribadi.

⁶*Ibid.*, 310.