

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Profil Bank Muamalat Indonesia

1. Sejarah Singkat Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk atau biasa disingkat BMI merupakan bank pertama di Indonesia yang menempuh perjalanan bisnisnya berdasarkan konsep perbankan berbasis syariah. Bank Muamalat Indonesia didirikan pada 1 November 1991 atau 24 Rabiul Akhir 1412 Hijriah berdasarkan Akta Pendirian No. 1. BMI berdiri berdasarkan gagasan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang selanjutnya didukung oleh Pemerintah Republik Indonesia. BMI memulai kegiatan operasinya secara resmi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 Hijriah.

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 27/76/KEP/DIR, Bank Muamalat Indonesia dengan resmi beroperasi sebagai Bank Devisa pada 27 Oktober 1994. Hal ini semakin memperkuat posisi Perseroan sebagai perbankan syariah pertama dan terdepan di Indonesia dengan berbagai varian jasa dan produk yang semakin ditingkatkan dan terus berinovasi mengikuti perkembangan zaman.

BMI menghadirkan produk-produk keuangan syariah seperti Sukuk Subordinasi Mudharabah, Asuransi Syariah, Dana Pensiun

Lembaga Keuangan Muamalat dan *multifinance* syariah yang semuanya menjadi pintasan baru di Indonesia. Selain itu, pada tahun 2004 dikeluarkan produk Shar-e yang menjadi tabungan instan pertama di Indonesia. Selanjutnya pada tahun 2011 diluncurkan produk Shar-e Gold Debit Visa yang berhasil mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi *chip* pertama di Indonesia dan layanan *e-channel* seperti *mobile banking*, *internet banking*, ATM, dan *cash management*. Semua produk tersebut menjadi pelopor produk syariah di Indonesia dan menjadi hal penting dalam sejarah industri bank syariah.

Seiring dengan kapabilitas yang semakin diakui dan dipercaya, BMI terus menambah gerai kantor cabangnya di seluruh Indonesia, bahkan pada 2009, BMI berhasil membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi satu-satunya bank Indonesia pertama yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Kemudian pada tahun 2012 BMI melakukan *rebranding* pada logo guna meningkatkan *image* sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank terus melakukan perwujudan nyata melalui berbagai keberhasilan dan prestasi, baik di kancah nasional maupun internasional (PT. Bank Muamalat Tbk., “Tentang Muamalat Profil Bank Muamalat”, <https://www.bankmuamalat.co.id/>, diakses pada 18 Agustus 2023, pukul 12.24 WITA).

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

a. Visi Bank Muamalat Indonesia

“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.”

b. Misi Bank Muamalat Indonesia

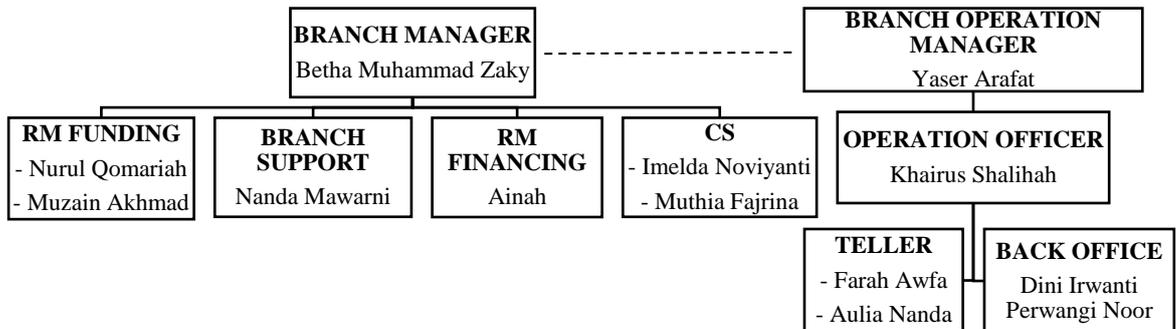
Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkelanjutan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi Bank Muamalat KCU Banjarmasin

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan tegas mengenai pola hubungan kerja, wewenang, serta tanggung jawab dalam organisasi, maka disusun dan diatur dalam sebuah struktur organisasi pada Bank Muamalat KCU Banjarmasin, yang dapat dilihat pada gambar berikut.

Struktur Organisasi Bank Muamalat KCU

Banjarmasin Tahun 2023



Sumber: Bank Muamalat KCU Banjarmasin, Tahun 2023

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bank Muamalat KCU Banjarmasin

Deskripsi jabatan Bank Muamalat KCU Banjarmasin adalah sebagai berikut:

- 1) *Branch Manager*, bertanggung jawab untuk mengkoordinasi dan mengawasi seluruh kegiatan operasional bank di cabang, memonitor dan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan prosedur operasional manajemen risiko, melakukan observasi secara langsung dan memberikan motivasi serta bimbingan kepada karyawannya, melakukan penilaian kinerja karyawan bersifat obyektif, memimpin dan mengurus kantor cabang.

- 2) *Branch Operational Manager*, bertanggung jawab kepada *Branch Manager* atas seluruh pelaksanaan kegiatan operasional, mengawasi dan mengkoordinasi kegiatan operasional, melakukan pengembangan kegiatan operasional, dan mengawasi jalannya operasional manajemen risiko.
- 3) *Operation Officer*, bertanggung jawab akan kelancaran seluruh kegiatan operasional cabang secara umum serta bertanggung jawab akan kelancaran kegiatan operasional cabang yang terkait dengan *Back Office*, *Branch Office*, *Support Pembiayaan*, termasuk di antaranya pengadministrasian, pendokumentasian, menganalisis dan menyajikan laporan-laporan pendukung, serta memastikan seluruh kegiatan operasional dilakukan tepat waktu, akurat, dan berjalan berdasarkan *Standart Operating Procedur* (SOP).
- 4) *Relationship Manager Funding*, mengumpulkan dana dari masyarakat berupa tabungan, giro, deposito, serta melakukan kegiatan *marketing* sesuai dengan kebutuhan nasabah dalam menawarkan produk dan jasa, serta melakukan pengawasan dan pelayanan nasabah, memberikan pelayanan dan pendekatan kepada nasabah melalui telepon ataupun kunjungan langsung, dan menawarkan *cross selling* kepada nasabah *funding* mengenai produk-produk.

- 5) *Relationship Manager Financing*, menyalurkan dana jenis usaha yang dapat dibiayai berdasarkan analisis ekonomi, *monitoring account* pembiayaan serta melakukan kegiatan *marketing* sesuai dengan kebutuhan nasabah dalam menawarkan produk dan jasa, dan melakukan pengawasan dan pelayanan nasabah.
- 6) *Back Office*, memberikan layanan transaksi nasabah yang berkaitan dengan tabungan, deposito, giro, cek-bilyet giro, serta aktivitas kriling, mendukung kegiatan pembiayaan, melakukan kegiatan rutin harian bank yang tidak terkait dengan transaksi nasabah (kegiatan *intern bank*). *Back office* terbagi menjadi tiga bagian, yaitu bagian umum, personalia, dan bagian operasional pembiayaan.
- 7) *Unit Support Pembiayaan*, membantu atau memperlancar proses pembiayaan nasabah terkait dengan administrasi yang diajukan oleh RMF, melakukan fungsi hukum, serta memeriksa, menyidik, dan menilai barang yang akan dijadikan jaminan pembiayaan, melakukan pengumpulan data berhubungan dengan pembiayaan, dan mengolahnya ke dalam bentuk laporan.
- 8) *Customer Services*, mengenalkan dan menawarkan produk dan jasa bank kepada nasabah, manajemen dan mengadministrasi semua kegiatan pembukaan dan penutupan rekening, serta semua aktivitas terkait dengan pengelolaan kartu ATM,

menerima hingga memberikan solusi atas seluruh keluhan maupun pengaduan nasabah terhadap permasalahan yang dihadapi dengan baik dan benar, serta menjaga hubungan baik antara pihak bank dengan nasabah.

- 9) *Teller*, melayani semua transaksi terkait dengan uang tunai dan pemindah bukuan, di antaranya setoran, transfer, penarikan, dan memeriksa basil validasinya, meneliti penyebab jika terjadi selisih dan menyelesaikan dengan peraturan yang berlaku, dan membuat laporan kas harian berupa daftar penerimaan dan pengeluaran uang tunai.

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin. Pada penelitian ini terdapat 26 karyawan pada Bank Muamalat KCU Banjarmasin sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan 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 ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, dan lama bekerja. Untuk memperjelas

karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti dijelaskan berikut ini.

a) Berdasarkan Umur

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 30	8	30,77%
2	31 – 40	14	53,85%
3	41 – 50	4	15,38%
	Total	26	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden atau subjek terdiri dari usia 21-30 tahun sebanyak 8 orang dengan persentasi 30,77%, usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 53,85%, usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 15,38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 12 orang.

b) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
1	Laki-laki	18	69,23%
2	Perempuan	8	30,77%
	Total	26	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa penelitian ini yang menjadi responden atau subjek terdiri dari responden laki-laki sebanyak 18 orang dengan persentase 69,23%, dan responden Perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase 30,77%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin didominasi oleh laki-laki.

c) Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1 – 10 tahun	14	53,85%
2	11 – 20 tahun	12	46,15%
3	>20 tahun	0	0%
	Total	26	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu masa kerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin dengan jenjang 1-10 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 53,85%, jenjang masa kerja 11-20 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 46,15%, dan jenjang >20 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0%.

2. Analisis Deskripsi Variabel

Dari data yang diperoleh dari hasil pembagian kuesioner kepada responden, maka akan dijabarkan deskripsi variabel mengenai efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCU Banjarmasin, dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Variabel *Reward* (X_1)

Variabel *Reward* (X_1) ini terdiri dari 4 indikator menurut Mahmudi (2013) dalam (Widiasih dkk., 2022) yaitu, gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan pengembangan psikologis dan sosial, dengan total instrumen sebanyak 8 pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin.

- 1) Perusahaan telah membayar gaji sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan.

Tabel 4. 4 Hasil Kuesioner (X_1) Pernyataan 1

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	1	3,85%
2	Setuju	17	65,38%
3	Netral	5	19,23%
4	Tidak Setuju	3	11,54%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,85%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 65,38%, yang menyatakan netral sebanyak 5 orang dengan persentase 19,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 11,54%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat KCU Banjarmasin telah membayar gaji sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju. Namun, adapula yang menjawab netral sebanyak 5 orang, dan tidak setuju sebanyak 3 orang.

- 2) Bonus/insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Tabel 4. 5 Hasil Kuesioner (X_1) Pernyataan 2

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	19,23%
2	Setuju	17	65,38%
3	Netral	3	11,54%
4	Tidak Setuju	1	3,85%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat

setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 19,23%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 65,38%, yang menyatakan netral sebanyak 3 orang dengan persentase 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa bonus/insentif yang diberikan Bank Muamalat KCU Banjarmasin meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 17 orang dan sangat setuju sebanyak 5 orang.

- 3) Perusahaan memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap karyawan yang berprestasi.

Tabel 4. 6 Hasil Kuesioner (X_1) Pernyataan 3

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	11,54%
2	Setuju	14	53,85%
3	Netral	6	23,08%
4	Tidak Setuju	3	11,54%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 11,54%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 53,85%,

yang menyatakan netral sebanyak 6 orang dengan persentase 23,08%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 11,54%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat KCU Banjarmasin memberikan fasilitas liburan/rekreasi bagi setiap karyawan yang berprestasi karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju.

- 4) Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan.

Tabel 4. 7 Hasil Kuesioner (X_1) Pernyataan 4

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	15,38%
2	Setuju	12	42,15%
3	Netral	8	30,77%
4	Tidak Setuju	2	7,69%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 15,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 42,15%, yang menyatakan netral sebanyak 8 orang dengan persentase 30,77%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 7,69%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat KCU Banjarmasin memberikan tunjangan kepada karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 12 orang. Adapula sebanyak 8 orang yang menyatakan netral.

- 5) Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik.

Tabel 4. 8 Hasil Kuesioner (X_1) Pernyataan 5

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	23,08%
2	Setuju	13	50,00%
3	Netral	4	15,38%
4	Tidak Setuju	3	11,54%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 23,08%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 50,00%, yang menyatakan netral sebanyak 4 orang dengan persentase 15,38%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 11,54%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan

bahwa Bank Muamalat KCU Banjarmasin memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 13 orang dan sangat setuju sebanyak 6 orang.

- 6) Penghargaan/*reward* sebagai karyawan yang berprestasi memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 4. 9 Hasil Kuesioner (X_1) Pernyataan 6

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	30,77%
2	Setuju	14	54,85%
3	Netral	3	11,54%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,85%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 30,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 54,85%, yang menyatakan netral sebanyak 3 orang dengan persentase 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,85%. Hasil ini menunjukkan bahwa penghargaan/*reward* sebagai karyawan yang berprestasi memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karena dilihat dari mayoritas

responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 14 orang dan sangat setuju sebanyak 8 orang.

- 7) Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel 4. 10 Hasil Kuesioner (X_1) Pernyataan 7

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	15,38%
2	Setuju	16	61,54%
3	Netral	4	15,38%
4	Tidak Setuju	1	3,85%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,85%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 15,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 61,54%, yang menyatakan netral sebanyak 4 orang dengan persentase 15,38%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,85%. Hasil ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat KCU Banjarmasin memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju.

- 8) Pujian yang diberikan dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja.

Tabel 4. 11 Hasil Kuesioner (X_1) Pernyataan 8

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	11,54%
2	Setuju	20	76,92%
3	Netral	3	11,54%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 11,54%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 76,92%, yang menyatakan netral sebanyak 3 orang dengan persentase 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa pujian yang diberikan dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju.

b. Variabel *Punishment* (X_2)

Variabel *Punishment* (X_2) ini terdiri dari 3 indikator menurut Rivai (2005) dalam (Maria dkk., 2022) yaitu, hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat, dengan total

instrumen sebanyak 8 pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin.

- 1) Atasan memberikan teguran secara lisan kepada karyawan yang terlambat sampai di kantor atau meninggalkan kantor tanpa izin.

Tabel 4. 12 Hasil Kuesioner (X_2) Pernyataan 1

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	15,38%
2	Setuju	20	76,92%
3	Netral	2	7,69%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 15,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 76,92%, yang menyatakan netral sebanyak 2 orang dengan persentase 7,69%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa atasan memberikan teguran secara lisan kepada karyawan yang terlambat sampai di kantor atau meninggalkan kantor tanpa izin karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 20.

- 2) Karyawan yang melakukan kesalahan secara terus-menerus akan diberikan surat pernyataan tidak puas secara tertulis atau surat teguran tertulis.

Tabel 4. 13 Hasil Kuesioner (X_2) Pernyataan 2

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	19,23%
2	Setuju	21	80,77%
3	Netral	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 19,23%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 80,77%, yang menyatakan netral sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang melakukan kesalahan secara terus-menerus akan diberikan surat pernyataan tidak puas secara tertulis atau surat teguran tertulis karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju.

- 3) Karyawan berusaha tidak lagi mengulangi kesalahan setelah mendapat teguran dari atasan.

Tabel 4. 14 Hasil Kuesioner (X_2) Pernyataan 3

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	19,23%
2	Setuju	20	76,92%
3	Netral	1	3,85%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 19,23%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 76,92%, yang menyatakan netral sebanyak 1 orang dengan persentase 3,85%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha tidak lagi mengulangi kesalahan setelah mendapat teguran dari atasan karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju.

- 4) Perusahaan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

Tabel 4. 15 Hasil Kuesioner (X_2) Pernyataan 4

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	15,38%

2	Setuju	20	76,92%
3	Netral	2	7,69%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 15,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 76,92%, yang menyatakan netral sebanyak 2 orang dengan persentase 7,69%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat KCU Banjarmasin memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju.

- 5) Karyawan berusaha memperbaiki kualitas kerja setelah mendapat hukuman sedang.

Tabel 4. 16 Hasil Kuesioner (X₂) Pernyataan 5

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	15,38%
2	Setuju	20	76,92%
3	Netral	2	7,69%
4	Tidak Setuju	0	0%

5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 15,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 76,92%, yang menyatakan netral sebanyak 2 orang dengan persentase 7,69%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha memperbaiki kualitas kerja setelah mendapat hukuman sedang karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju.

- 6) Penurunan pangkat/jabatan diberlakukan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berat.

Tabel 4. 17 Hasil Kuesioner (X_2) Pernyataan 6

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	26,92%
2	Setuju	16	61,54%
3	Netral	3	11,54%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 26,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 61,54%, yang menyatakan netral sebanyak 3 orang dengan persentase 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa penurunan pangkat/jabatan diberlakukan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berat karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 16 orang, dan sangat setuju sebanyak 7 orang.

- 7) Perusahaan memberikan *skorsing* berupa pembebasan tugas/jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali atau lebih.

Tabel 4. 18 Hasil Kuesioner (X₂) Pernyataan 7

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	26,92%
2	Setuju	16	61,54%
3	Netral	3	11,54%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 26,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 61,54%, yang menyatakan netral sebanyak 3 orang dengan persentase 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat KCU Banjarmasin memberikan *skorsing* berupa pembebasan tugas/jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali atau lebih karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju.

- 8) Pemberian hukuman/*punishment* terhadap pelanggaran berat membuat karyawan lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 19 Hasil Kuesioner (X₂) Pernyataan 8

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	30,77%
2	Setuju	17	65,38%
3	Netral	1	3,85%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 30,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 65,38%, yang menyatakan netral sebanyak 1 orang dengan persentase 3,85%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian hukuman/*punishment* terhadap pelanggaran berat membuat karyawan lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 17 orang, dan sangat setuju sebanyak 8 orang.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y) ini terdiri dari 5 indikator (Sedarmayanti, 2011, hlm. 319) dalam (Lamin, 2021), yaitu kualitas, inisiatif, ketepatan waktu, kemampuan, dan komunikasi, dengan total instrumen sebanyak 10 pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin.

- 1) Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.

Tabel 4. 20 Hasil Kuesioner (Y) Pernyataan 1

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	30,77%
2	Setuju	17	65,38%
3	Netral	1	3,85%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 30,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 65,38%, yang menyatakan netral sebanyak 1 orang dengan persentase 3,85%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 17 orang, dan sangat setuju sebanyak 8 orang.

2) Adanya respons balik dari perusahaan atas prestasi/kualitas kerja saya membuat saya merasa senang.

Tabel 4. 21 Hasil Kuesioner (Y) Pernyataan 2

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	15,38%

2	Setuju	19	73,08%
3	Netral	1	3,85%
4	Tidak Setuju	2	7,69%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 15,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 73,08%, yang menyatakan netral sebanyak 1 orang dengan persentase 3,85%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 7,69%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya respons balik dari Bank Muamalat KCU Banjarmasin atas prestasi/kualitas kerja karyawan membuat karyawan merasa senang karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju.

- 3) Saya berusaha untuk melakukan perbaikan atas kesalahan pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4. 22 Hasil Kuesioner (Y) Pernyataan 3

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	30,77%
2	Setuju	18	69,23%
3	Netral	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%

5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 30,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 69,23%, yang menyatakan netral sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha untuk melakukan perbaikan atas kesalahan pekerjaan yang karyawan lakukan karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 18 orang, dan sangat setuju sebanyak 8 orang.

- 4) Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang telah saya selesai kerjakan.

Tabel 4. 23 Hasil Kuesioner (Y) Pernyataan 4

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	15,38%
2	Setuju	20	76,92%
3	Netral	2	7,69%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 15,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 76,92%, yang menyatakan netral sebanyak 2 orang dengan persentase 7,69%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mengevaluasi kembali pekerjaan yang telah karyawan selesai kerjakan karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 19 orang, dan sangat setuju sebanyak 6 orang.

5) Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Tabel 4. 24 Hasil Kuesioner (Y) Pernyataan 5

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	19,23%
2	Setuju	20	76,92%
3	Netral	1	3,85%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat

setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 19,23%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 76,92%, yang menyatakan netral sebanyak 1 orang dengan persentase 3,85%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju.

- 6) Saya tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 25 Hasil Kuesioner (Y) Pernyataan 6

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	26,92%
2	Setuju	18	69,23%
3	Netral	1	3,85%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 26,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 69,23%, yang menyatakan netral sebanyak 1 orang dengan persentase 3,85%,

yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 18 orang, dan sangat setuju sebanyak 7 orang.

- 7) Saya mempunyai *skill* yang sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.

Tabel 4. 26 Hasil Kuesioner (Y) Pernyataan 7

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	15,38%
2	Setuju	20	76,92%
3	Netral	2	7,69%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 15,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 76,92%, yang menyatakan netral sebanyak 2 orang dengan persentase 7,69%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan

mempunyai *skill* yang sesuai dengan pekerjaan saya saat ini karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju.

- 8) Saya selalu meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi pada pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4. 27 Hasil Kuesioner (Y) Pernyataan 8

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	26,92%
2	Setuju	19	73,08%
3	Netral	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 26,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 73,08%, yang menyatakan netral sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan selalu meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi pada pekerjaan yang karyawan lakukan karena dilihat dari mayoritas

responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 19 orang, dan sangat setuju sebanyak 7 orang.

- 9) Saya selalu melakukan komunikasi yang efektif dengan sesama rekan kerja.

Tabel 4. 28 Hasil Kuesioner (Y) Pernyataan 9

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	23,08%
2	Setuju	20	76,92%
3	Netral	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 23,08%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 76,92%, yang menyatakan netral sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan selalu melakukan komunikasi yang efektif dengan sesama rekan kerja karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 20 orang, dan sangat setuju sebanyak 6 orang.

10) Keharmonisan dengan sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja saya.

Tabel 4. 29 Hasil Kuesioner (Y) Pernyataan 10

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	38,46%
2	Setuju	16	61,54%
3	Netral	0	0%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Total	26	100%

(Sumber: data diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sebanyak 26 orang, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 38,46%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 61,54%, yang menyatakan netral sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hasil ini menunjukkan keharmonisan dengan sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja saya karena dilihat dari mayoritas responden yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 16 orang, dan sangat setuju sebanyak 10 orang.

C. Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kelayakan item-item setiap pernyataan untuk mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas yang baik adalah uji yang dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} di mana $df = n-2$ dengan Sig. 5%. Item pernyataan dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 26 orang karyawan, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui *r product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, jadi $26 - 2 = 24$, dengan signifikansi 5%, maka diperoleh r_{tabel} 0,3882.

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

Tabel 4. 30 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Reward</i> (X_1)	X1.1	0,587	0,3882	Valid
	X1.2	0,858	0,3882	Valid
	X1.3	0,753	0,3882	Valid
	X1.4	0,725	0,3882	Valid
	X1.5	0,806	0,3882	Valid
	X1.6	0,889	0,3882	Valid
	X1.7	0,884	0,3882	Valid
	X1.8	0,754	0,3882	Valid
	X2.1	0,479	0,3882	Valid
	X2.2	0,789	0,3882	Valid

<i>Punishment</i> (X ₂)	X2.3	0,857	0,3882	Valid
	X2.4	0,696	0,3882	Valid
	X2.5	0,831	0,3882	Valid
	X2.6	0,607	0,3882	Valid
	X2.7	0,906	0,3882	Valid
	X2.8	0,832	0,3882	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,818	0,3882	Valid
	Y.2	0,756	0,3882	Valid
	Y.3	0,757	0,3882	Valid
	Y.4	0,815	0,3882	Valid
	Y.5	0,851	0,3882	Valid
	Y.6	0,769	0,3882	Valid
	Y.7	0,836	0,3882	Valid
	Y.8	0,876	0,3882	Valid
	Y.9	0,710	0,3882	Valid
	Y.10	0,679	0,3882	Valid

(Sumber: Data Primer, diolah 2023)

Dari hasil uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa semua angka r_{hitung} berada di atas atau lebih dari r_{tabel} yaitu 0,3882. Dapat disimpulkan bahwa semua butir item pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sesuai dengan kriteria.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur konsistensi terhadap item-item pernyataan. Teknik yang digunakan adalah teknik statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Berikut hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 22 *for windows* pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 31 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Reward</i> (X_1)	0,905	0,6	Reliabel
<i>Punishment</i> (X_2)	0,884	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,927	0,6	Reliabel

(Sumber: Data Primer, diolah 2023)

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki angka *Cronbach's Alpha* berada di atas atau lebih dari 0,6, ini menunjukkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini semua hasilnya reliabel.

3. Uji Hipotesis Korelasi *Rank Spearman*

Untuk mendapatkan hasil hipotesis yang diajukan dalam menjawab rumusan masalah pertama pada penelitian ini maka menggunakan uji korelasi antara variabel X_1 dengan Y, dan variabel X_2 dengan Y secara parsial atau satu-satu dilakukan secara bivariat dengan menggunakan uji *rank spearman correlation*. Korelasi Rank Spearman bekerja dengan data ordinal dan bebas distribusi (Sugiyono, 2019, hlm. 245). Jika nilai $\text{Sig.} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai $\text{Sig.} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2019, hlm. 389).

Berikut hasil uji *rank spearman correlation* menggunakan SPSS 22 *for windows*.

Tabel 4. 32 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman antara X_1 dengan Y.

Correlations			Reward	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Reward	Correlation Coefficient	1.000	.444*
		Sig. (2-tailed)	.	.023
		N	26	26
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.444*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.023	.
		N	26	26

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

(Sumber: Data Primer, diolah 2023)

Berdasarkan hasil uji *rank spearman correlation* pada tabel 4.32 di atas diperoleh nilai Sig. pada variabel *reward* (X_1) sebesar 0,023, sehingga dinyatakan bahwa $0,023 < 0,05$ (taraf $\alpha = 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara *reward* (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

Pada tabel tersebut dapat dilihat pula nilai koefisien korelasi sebesar 0,444 yang berarti arah korelasi menunjukkan pola positif atau searah, dan memiliki tingkat korelasi sedang antara *reward* (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

Pemberian *reward* merupakan salah satu upaya dalam pemenuhan kebutuhan karyawan pada Bank Muamalat KCU Banjarmasin. Dengan adanya *reward* diharapkan karyawan

dapat tergerak untuk selalu berkontribusi aktif pada perusahaan dan terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas suatu prestasi atau pencapaian yang diperoleh.

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji korelasi *Rank Spearman* menggunakan SPSS 22 *for windows*, diketahui nilai *Correlation Coefficient* menunjukkan bahwa *reward* memiliki korelasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,444 yang berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan kepada karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin memiliki pengaruh cukup baik dilihat dari empat indikator *reward* menurut Mahmudi (2013) dalam (Widiasih dkk., 2022, hlm. 55–57) yaitu, gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, dan pengembangan psikologis dan sosial. Dan dihubungkan dengan lima indikator kinerja karyawan menurut (Sedarmayanti, 2011) dalam (Lamin, 2021), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan, dan komunikasi.

Penerapan *reward* tersebut memiliki pengaruh cukup baik terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin sehingga memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus melakukan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini seiras dengan pendapat Handoko (2011), yang menyatakan bahwa

reward merupakan penghargaan yang diberikan dalam rangka menghasilkan tenaga kerja yang profesional.

Adapun jika dilihat dari perspektif Islam, terdapat pada Q.S At-Taubah ayat 105 dan Q.S Al-Ahqaf ayat 19. Ayat-ayat tersebut memberitahu bahwa setiap manusia yang bekerja mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja. Dalam hal pemberian *reward*, makna *tsawab* yang terdapat pada surah Ali-Imran ayat 145 dan 148, yang berarti berkaitan dengan pemberian ganjaran yang baik terhadap perilaku baik yang dilakukan karyawan. Pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin diberikan secara adil sesuai dengan prestasi yang dicapai karyawan, karyawan yang berkinerja tinggi, dan sesuai dengan penempatan jabatan.

Tabel 4. 33 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman antara X_2 dengan Y.

Correlations			Punishment	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Punishment	Correlation Coefficient	1.000	.829**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	26	26
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.829**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	26	26

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber: Data Primer, diolah 2023)

Berdasarkan hasil uji *rank spearman correlation* pada tabel 4.33 di atas diperoleh nilai Sig. pada variabel *punishment* (X_2) sebesar 0,000, sehingga dinyatakan bahwa $0,000 < 0,05$ (taraf $\alpha = 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara *punishment* (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Pada tabel tersebut dapat dilihat pula nilai koefisien korelasi sebesar 0,829 yang berarti arah korelasi menunjukkan pola positif atau searah, dan memiliki tingkat korelasi sangat kuat antara *punishment* (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Sama seperti *reward*, *punishment* juga memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. *Punishment* yang diterapkan Bank Muamalat KCU Banjarmasin mengarah kepada hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tertulis, hukuman sedang berupa pemberian surat peringatan, dan hukuman berat berupa penurunan pangkat/jabatan, *skorsing*, dan PHK. Tujuannya agar karyawan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya serta menjauhi berbagai larangan yang berlaku dan tidak melakukan pelanggaran ataupun kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji korelasi *Rank Spearman* menggunakan SPSS 22 *for windows*, diketahui nilai *Correlation Coefficient* menunjukkan bahwa *punishment*

memiliki korelasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,829 yang berada pada kategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa *punishment* yang diberikan kepada karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin memiliki pengaruh sangat baik dilihat dari tiga indikator *punishment* menurut Rivai (2005) dalam (Maria dkk., 2022) yaitu, hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Dan dihubungkan dengan lima indikator kinerja karyawan menurut (Sedarmayanti, 2011) dalam (Lamin, 2021), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan, dan komunikasi.

Penerapan *punishment* tersebut memiliki pengaruh sangat baik terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin sehingga memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus memperbaiki kualitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2000) bahwa *punishment* merupakan suatu sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dengan tujuan agar karyawan tersebut memperbaiki kinerjanya, selain itu juga untuk memelihara peraturan atau tata tertib yang berlaku dan memberikan suatu pelajaran kepada karyawan pelanggar.

Adapun jika dilihat dari perspektif Islam, terdapat pada Q.S At-Taubah ayat 105 dan Q.S Al-Ahqaf ayat 19. Ayat-ayat tersebut memberitahu bahwa setiap manusia yang bekerja

mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja. Dalam hal pemberian *punishment*, makna *iqab* terdapat dalam Al-Qur'an pada surah Ali-Imran ayat 11 dan surah Al-Anfal ayat 13, yang berarti bahwa *punishment* diberikan karena adanya kesalahan, kejahatan ataupun pelanggaran yang dilakukan. Pemberian *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin dapat dinyatakan diberikan secara adil sesuai dengan tingkat kesalahan, pelanggaran, ataupun kelalaian karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

4. Uji *One Sample T-test* dan Hasil Analisis Efektivitas

Tahap pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan masalah kedua adalah dengan menggunakan rumus *t-test* satu sampel. Uji *t-test* satu sampel bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah nilai tertentu yang diberikan sebagai nilai pembanding, berbeda secara nyata atukah tidak dengan rata-rata sebuah sampel.

Untuk menjawab rumusan masalah deskriptif, maka harus menentukan skor ideal/kriterium terlebih dahulu. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden menjawab dengan skor tertinggi untuk setiap pernyataan. Selanjutnya jumlah skor hasil penelitian dibagi dengan skor ideal tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh, maka skor ideal yang diperoleh dari instrumen adalah $5 \times 26 \times 26 = 3.380$ (5 = nilai tertinggi dari item pernyataan yang ada menurut Skala Likert, 26 = jumlah item pernyataan, dan 26 = jumlah responden yang ada). Dan nilai rata-ratanya adalah $3.380 : 26 = 130$ (3.380 = nilai ideal, 26 = jumlah responden).

Hipotesis mengenai efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin “paling tinggi 70%” dari nilai ideal, berarti nilai yang dihipotesiskan adalah $0,70 \times 130 = 91$. H_0 untuk memprediksi μ lebih rendah atau sama dengan 70% dari skor ideal, sedangkan H_a untuk memprediksi μ lebih besar dari 70% dari ideal/yang diharapkan. Hipotesis statistiknya dapat dituliskan dengan rumus:

$$H_0 : \mu_0 \leq 70\% \leq 0,70 \times 130 = 91$$

$$H_a : \mu_0 > 70\% > 0,70 \times 130 = 91$$

Diketahui:

$$\bar{X} = \frac{\text{Jumlah seluruh data}}{\text{Banyaknya data}} = \frac{2.751}{26} = 105,808$$

$$\mu_0 = 91$$

$$s = \sqrt{\frac{(x - \bar{x})^2}{n-1}} = \sqrt{\frac{2644,04}{25}} = \sqrt{105,766} = 10,284$$

Untuk mencari nilai t atau t_{hitung} yaitu, sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$$t = \frac{105,808 - 91}{\frac{10,284}{\sqrt{26}}}$$

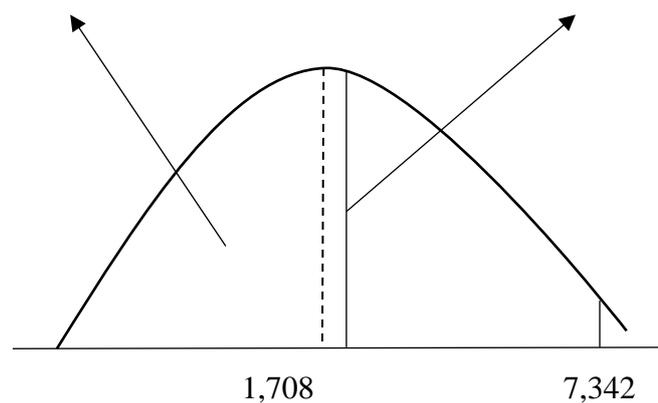
$$t = \frac{14,808}{2,01687}$$

$$t = 7,342$$

Nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $(dk) = (n-1) = (26-1) = 25$, dan taraf $\alpha = 5\%$ (0,05) untuk uji satu pihak (*one tail test*). Berdasarkan $dk = 25$ dan taraf kesalahan $(\alpha) = 5\%$, diketahui nilai t_{tabel} adalah 1,708 (lihat pada lampiran). Dapat dinyatakan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $7,342 > 1,708$ dan jatuh pada penerimaan H_a , maka hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.

Daerah Penerimaan H_0

Daerah penerimaan H_a



Gambar 4. 2 Kurva Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Uji Pihak Kanan

Pengujian hipotesis berdasarkan uji hipotesis satu pihak tersebut menunjukkan penerimaan H_a . Dikatakan uji pihak kanan karena nilai t_{tabel} berada di sebelah kanan kurva.

Kemudian, untuk perhitungan pembagian jumlah skor hasil penelitian (jumlah seluruh data) dengan skor ideal dari instrumen, ditemukan bahwa efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin mencapai angka maksimal adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah skor hasil penelitian}}{\text{Nilai ideal}} \times 100\% = \frac{2.751}{3.380} \times 100\% = 81\%$$

Jadi, hasil perhitungan terhadap data sampel diperoleh bahwa efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin adalah sebesar 81% dari prediksi paling tinggi 70%. Maka interpretasi yang tepat untuk hasil tingkat efektivitasnya adalah sangat efektif.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin paling tinggi 70% dari yang diharapkan dapat diterima. Dari perhitungan sampel ditemukan rata-rata mencapai sebesar 81% dari yang diharapkan.

Untuk mengukur efektivitas dalam penelitian ini menggunakan teori pengukuran efektivitas menurut Campbell J.P (1990) dalam (Mutiarin, 2014), menurutnya terdapat lima indikator

pengukuran efektivitas, di antaranya keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, tingkat *input* dan *output*, dan pencapaian tujuan menyeluruh. Namun, dalam penelitian ini yang dipakai yaitu indikator keberhasilan program, keberhasilan sasaran, dan pencapaian tujuan menyeluruh.

Dari hasil penelitian di lapangan diperoleh data yang menggambarkan nilai tingkat indikator penelitian. Untuk melihat nilai tingkat indikator, maka terlebih dahulu mengetahui skor ideal dari setiap indikator.

Untuk indikator keberhasilan program terdiri dari 8 item pernyataan, yaitu pada item pernyataan nomor 2, 6, 8, 11, 13, 16, 18, 26. Jumlah nilai total untuk per butir tersebut (lihat pada lampiran tabulasi data) adalah $104 + 106 + 104 + 108 + 106 + 111 + 103 + 114 = 856$. Untuk mendapatkan skor idealnya yaitu: $5 \times 8 \times 26 = 1.040$. Jadi, nilai tingkat indikator keberhasilan program = $856 : 1.040 \times 100\% = 82\%$.

Untuk indikator keberhasilan sasaran terdiri dari 8 item pernyataan, yaitu pada item pernyataan nomor 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25. Jumlah nilai total untuk per butir tersebut (lihat pada lampiran tabulasi data) adalah $111 + 112 + 106 + 108 + 110 + 106 + 111 + 110 = 874$. Untuk mendapatkan skor idealnya yaitu: $5 \times 8 \times 26 = 1.040$. Jadi, nilai tingkat indikator keberhasilan sasaran = $874 : 1.040 \times 100\% = 84\%$.

Untuk indikator pencapaian tujuan menyeluruh terdiri dari 10 item pernyataan, yaitu pada item pernyataan nomor 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 14, 15. Jumlah nilai total untuk per butir tersebut (lihat pada lampiran tabulasi data) adalah $94 + 95 + 96 + 100 + 99 + 106 + 109 + 106 + 108 + 108 = 1.021$. Untuk mendapatkan skor idealnya yaitu: $5 \times 10 \times 26 = 1.300$. Jadi, nilai tingkat indikator pencapaian tujuan menyeluruh = $1.021 : 1.300 \times 100\% = 78,5\%$.

Tabel 4. 34 Perhitungan Per Indikator

Indikator	Skor aktual indikator	Item pernyataan indikator	Rata-rata	Skor ideal indikator	Persentase
Keberhasilan program	856	8	107	1.040	82%
Keberhasilan sasaran	874	8	109,25	1.040	84%
Pencapaian tujuan menyeluruh	1.021	10	102.1	1.300	78,5%
Keterangan :					
Rata-rata = Jumlah skor aktual indikator : item pernyataan indikator					
Skor ideal indikator = nilai tertinggi dari pilihan jawaban x jumlah item pernyataan x jumlah responden					
Persentase = Skor aktual indikator : skor ideal indikator x 100%					

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai setiap indikator yaitu:

Indikator *pertama* adalah keberhasilan program, yaitu ukuran efektivitas yang memiliki arti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari seberapa jauh pemberian *reward* dan *punishment* dalam mencapai tujuannya yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis jawaban responden yang terdiri dari 8 item pernyataan kuesioner yang telah peneliti paparkan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa dalam mencapai keberhasilan program pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin sangat efektif. Hal ini dibuktikan dengan persentase keberhasilan program yaitu sebesar 82%. Jika ditinjau dari segi pemberian *reward*, penghargaan/reward sebagai karyawan yang berprestasi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, pemberian bonus/insentif dan adanya pujian yang diberikan dapat menambah semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini berarti pemberian *reward* yang diterapkan pada Bank Muamalat KCU Banjarmasin dapat dikatakan berhasil karena memberikan dampak terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Adapun jika ditinjau dari segi pemberian *punishment*, *punishment* yang diberikan dalam bentuk teguran membuat karyawan berusaha untuk tidak lagi mengulangi kesalahan, *punishment* dalam bentuk hukuman sedang juga membuat karyawan berusaha untuk memperbaiki kualitas kerja, serta karyawan menjadi

lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan adanya hukuman berat. Hal ini berarti pemberian *punishment* yang diterapkan Bank Muamalat KCU Banjarmasin juga dapat dikatakan berhasil karena dengan adanya *punishment* dapat memacu karyawan untuk sebisa mungkin melakukan pekerjaan ataupun tindakan dengan tepat dan benar, maka hal ini tentu memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Indikator *kedua* adalah keberhasilan sasaran, yaitu ukuran efektivitas dilihat dari segi pencapaian tujuan, dan diukur dengan melihat seberapa jauh tingkat sasaran program dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini dilihat dari bagaimana kinerja karyawan dengan adanya pemberian *reward* dan *punishment*. Berdasarkan analisis jawaban responden yang terdiri dari 8 item pernyataan kuesioner yang telah peneliti paparkan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa dalam mencapai keberhasilan sasaran pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin sangat efektif. Hal ini dibuktikan dengan persentase keberhasilan sasaran yaitu sebesar 84%. Dilihat dari jawaban responden bahwa karyawan berusaha melakukan perbaikan atas kesalahan pekerjaan yang pernah dilakukan, karyawan mengevaluasi kembali pekerjaannya, karyawan tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang mungkin

terjadi, karyawan cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, serta karyawan melakukan komunikasi yang efektif dengan sesama rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pemberian *reward* dan *punishment* pada Bank Muamalat KCU Banjarmasin terhadap tingkat pencapaian sasaran dalam mencapai tujuan telah berhasil.

Indikator *ketiga* adalah pencapaian tujuan menyeluruh, yaitu ukuran efektivitas yang dilihat dari sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan mengimplementasikan tugasnya dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini dilihat dari apa saja bentuk implementasi *reward* dan *punishment* pada Bank Muamalat KCU Banjarmasin yang sudah dilaksanakan sebagai proses mencapai tujuan. Berdasarkan analisis jawaban responden yang terdiri dari 10 item pernyataan kuesioner yang telah peneliti paparkan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa dalam mencapai pencapaian tujuan menyeluruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin sudah efektif. Hal ini dibuktikan dengan persentase keberhasilan sasaran yaitu sebesar 78,5%. Ditinjau dari segi pemberian *reward*, Bank Muamalat KCU Banjarmasin telah membayar gaji sesuai tingkat kebutuhan karyawan, perusahaan juga memberikan bonus/insentif, fasilitas liburan/rekreasi, tunjangan, promosi jabatan, dan pemberian pujian untuk karyawan yang memiliki prestasi atau tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini berarti bahwa Bank Muamalat KCU Banjarmasin

telah mengimplementasikan pemberian *reward* sebagaimana mestinya. Jika ditinjau dari segi pemberian *punishment*, Bank Muamalat KCU Banjarmasin memberikan teguran berupa lisan maupun tertulis untuk tingkat hukuman ringan, perusahaan memberikan surat peringatan untuk tingkat kesalahan sedang, serta perusahaan melakukan penurunan pangkat/jabatan, pembebasan tugas/jabatan (*skorsing*), bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran berat. Hal ini berarti bahwa Bank Muamalat KCU Banjarmasin telah mengimplementasikan pemberian *punishment* sebagaimana mestinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dari tiga indikator pengukuran efektivitas yang ada, dapat disimpulkan bahwa indikator keberhasilan sasaran merupakan indikator tertinggi dengan perolehan hasil persentase sebesar 84%. Adapun pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi yaitu pernyataan nomor 19 dengan skor total 112, yang berbunyi, “Saya berusaha untuk melakukan perbaikan atas kesalahan pekerjaan yang saya lakukan”. Kemudian indikator keberhasilan program dengan perolehan hasil persentase sebesar 82%. Adapun pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi yaitu pernyataan nomor 26 dengan skor total 114, yang berbunyi, “Keharmonisan dengan sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja saya”. Dan indikator pencapaian tujuan menyeluruh

merupakan indikator terendah dengan perolehan hasil persentase 78,5%. Adapun item pernyataan yang mendapatkan skor terendah pada indikator pencapaian tujuan menyeluruh ini yaitu pernyataan nomor 1 dengan skor total 94, yang berbunyi, “Perusahaan telah membayar gaji sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan”. Ini berarti ada sebagian kecil karyawan yang merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan dilihat dari beberapa karyawan yang menjawab tidak setuju akan pernyataan tersebut. Akan tetapi, sebagian besar karyawan menjawab setuju.

Berdasarkan seluruh pemaparan di atas, peneliti mempertegas kembali atas jawaban rumusan masalah kedua mengenai tingkat efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin mencapai angka 0,81 atau 81% dari angka paling tinggi yang dihipotesiskan, yaitu 70%. Artinya tingkat efektivitas pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Banjarmasin sangat efektif.