

J24023118051

by Fekon Uniga

Submission date: 16-Apr-2023 10:37PM (UTC-0400)

Submission ID: 2066589670

File name: 3._PLAGIASI_JURNAL_CECEP_SELAMET.docx (1.37M)

Word count: 1553

Character count: 10073

2
PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR KOPERASI SYARIAH BMT ITQAN KABUPATEN GARUT

Cecep Selamet¹; Rohimat Nurhasan²; Intan Tenisia Prawitasari³

1
Program Studi Manajemen/FEKON Universitas Garut
24023118051@fekon.uniga.ac.id

Abs¹⁵k

Penelitian dimaksudkan menguji pengaruh *reward* (X1) dan *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan analisis RGB dengan bantuan SPSS. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (questioner), survey, wawancara dan dokumentasi. Didapatkan hasil yaitu *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut dengan tingkat pengaruh yang tinggi/kuat (62,6%) sedangkan sisanya 37,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Reward, Punishment*, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

SDM, dimana hal ini sebagai cerminan dari kualitas perusahaan, sehingga menjadi komponen utama yang harus diperoleh oleh perusahaan. Perusahaan bisa mendapatkan laba yang banyak, apabila kinerja dari karyawan ditempuh dengan optimal dan memuaskan. Sebab, karyawan selaku kunci utama untuk menghidupkan roda aktivitas sistem pada perusahaan. Terutama di zaman era globalisasi persaingan makin kuat.

SDM adalah aset sekaligus sebagai pelaku utama pada setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan, sehingga menjadi penentu atau tolak ukur dalam hal keberhasilan perusahaan. Tanpa hubungan karyawan yang mempunyai kepandaian, kecakapan dan kontribusi yang panjang terhadap perusahaan. Sehingga apabila perusahaan yang mempunyai SDM yang unggul, kompeten dan jumlah yang cukup maka akan perusahaan akan sangat berkualitas, sebaliknya jika SDM yang dimiliki tidak berkompeten. Oleh karena itu, kualitas bersamaan kegagalan dari perusahaan terlihat pada mutu dan banyaknya SDM yang ada di perusahaan tersebut (Yusuf, 2015).

Menurut Rosniyanti & Wahyuni (2019) bahwa *reward* atau penghargaan yang diperkenankan untuk individu yang bermaksud agar individu bisa bekerja dengan bertambah bertenaga pada pekerjaan untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasinya, sementara itu *punishment* upaya yang dilakukan berupa hukuman atau sanksi yang diperkenankan khusus kepada karyawan apabila melakukan penyelewengan. Pada umumnya manusia pasti akan bahagia kalau diberikan penghargaan atas ketercapaian usahanya, untuk memenuhi target capaian dalam melakukan pekerjaannya, hingga pihak perusahaan akan memberikan reward atau penghargaan.

Keberhasilan dalam suatu perusahaan salah satunya bukan dari kuantitas melainkan berdasarkan kepada kualitas yang dimiliki karyawan yang profesional dalam bidangnya. Sehingga keadaan seperti itu SDM perlu meningkat yang dapat memajukan kualitas yang cakap dan berkemampuan yang berkembang dalam keprofesionalan dalam berkegiatan, ketercapaian dalam pada perusahaan tidak terikat pada kuantitas melainkan keunggulan karyawan yang mumpuni dan mampu meningkatkan kinerjanya. Maka daripada itu penanaman pola reward dan punishment sangat dibutuhkan untuk diterapkan di perusahaan, agar SDM pada perusahaan itu semakin bermutu dan cakap ketika melaksanakan tugas tanggung jawabnya yang diperoleh dari perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas bentuk dari motivasi agar karyawan melaksanakan kerjanya dengan lebih baik lagi melebihi dengan yang sudah dilakukan, dengan diberikannya *reward* dan *punishment* yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan. Pemberian reward dan punishment mendorong karyawan agar selalu taat kepada tata tertib yang telah disetujui. Agenda pemberian reward dan punishment memastikan bahwa karyawan mentaati tata tertib yang berlaku. Hukuman yang diberikan pada perbuatan buruk, dan hadiah untuk perbuatan baik, dari segi pemberiannya keduanya terlihat berbeda, akan tetapi pada dasarnya keduanya berupaya untuk membuat seseorang atau karyawan menjadi bagus dalam kinerjanya.

Menurut informasi yang didapatkan dari saudara Teguh Saepul Azis, Kepala karyawan di Koperasi Syariah BMT ItQan Cabang Garut bahwa kinerja karyawan di Koperasi Syariah BMT ItQan Cabang Garut masih belum maksimal, karena dapat dilihat telatnya karyawan yang masuk kerja, ada yang meninggalkan kantor tidak seizin pimpinan, kemudian, ada sebagian karyawan yang tidak memberikan pelayanan kepada nasabah secara maksimal dan dalam menyelesaikan tugas juga tidak maksimal. Hukuman dihaturkan kepada karyawan yang selalu melakukan pelanggaran dan kurang terampil dalam menyelesaikan tugas. Sanksi yang dikenakan misalnya pegawai yang melakukan pelanggaran diatas dapat dikenakan sanksi berupa teguran dari pimpinannya. Dalam hal ini Koperasi Syariah BMT ItQan Cabang Garut melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawannya.

Selain itu, ada pertimbangan seperti permasalahan yang terjadi di koperasi Syariah BMT ItQan Cabang Garut, kurangnya toleransi dan dasar pertimbangan pemberian

punishment terhadap karyawan, misalnya ketika karyawan datang terlambat hanya lebih sedikit dari waktu yang telah ditetapkan maka akibatnya diberikan hukuman. Pihak manajemen koperasi Syariah BMT ItQan Cabang Garut tidak membuat kesempatan lain untuk apapun, termasuk ketika karyawan mengalami kemacetan selama perjalanan menuju kantor dan beberapa kendala lainnya yang mendesak. Ada pula hal lainnya seperti ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan Koperasi Syariah BMT ItQan Cabang Garut masih perlu ditingkatkan, terlihat dari adanya beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai capaian target dan capaian penyelesaian yang telah ditargetkan.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan Koperasi Syariah BMT ItQan Syariah Cabang Garut menunjukkan alasan diberikan *punishment* kepada karyawan. Hukuman ini diberikan kepada karyawan yang tidak memberikan perubahan dalam kinerjanya, maka pihak koperasi Syariah BMT ItQan Cabang Garut mengajukan kebijakan supaya memberhentikan karyawan tersebut (PHK).

19

Dari masalah tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian di kantor Koperasi Syariah BMT ItQan Cabang Garut, sebab dari semua hal yang dijabarkan di atas, peneliti dapat mengetahui lemahnya SDM dan kurangnya kedisiplinan pada karyawan, sehingga akan mempengaruhi kinerja dan tanggung jawab pada karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan terus-menerus pada bidang apapun terutama pada keterampilan kedisiplinan agar bisa menjawab tantangan yang dihadapi untuk menjawab tantangan yang dihadapi perusahaan.

2. Metode Penelitian

Tempat penelitian di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut yang tersebar di beberapa daerah diantaranya Unit Garut Kota, Unit Pameungpeuk, Unit Cisewu dan Unit Bungbulang. Adapun objek penelitian yang dipilih adalah karyawan Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut yang berjumlah 110 orang. Untuk mengetahui data tersebut, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner (angket) terhadap responden.

9

Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dan ¹⁸ kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS.

5

Teknik sampel dipilih *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. Pada penelitian ini, karena jumlah populasinya cukup banyak yaitu 110 orang karyawan. Maka, peneliti menetapkan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin untuk mempersempit jumlah sampel sebanyak 86 karyawan, pengambilan sampel ini dilakukan secara *random*.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan jenis kelaminnya, jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak laki-laki 68 orang (79,1%), sedangkan sisanya adalah perempuan 18 orang (20,9%).

Tabel 1: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	68	79.1	79.1	79.1
	Perempuan	18	20.9	20.9	20.9
	Total	86	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan usia, responden usia <20 tahun 5 orang (5,8%), berusia antara 20-25 tahun 41 orang (47,7%), berusia 26-30 tahun 24 orang (27,9%), dan berusia >30 tahun 16 orang (18,6%).

Tabel 2: Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	5	5.8	5.8	5.8
	20-25 Tahun	41	47.7	47.7	53.5
	26-30 Tahun	24	27.9	27.9	81.4
	>30 Tahun	16	18.6	18.6	18.6
	Total	86	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, SMA/MA/SMK 54 orang (62,8%), pendidikan S1/D3/D4 27 orang (31,4%), pendidikan terakhir >S1 5 orang (5,8%).

7

Tabel 3: Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/MA/SMK	54	62.8	62.8	62.8

S1/D3/D4	27	31.4	31.4	94.2
>S1	5	5.8	5.8	5.8
Total	86	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan lama bekerja, <1 tahun 35 responden (40,7%), lama bekerja 1-3 tahun 27 responden (31,4%) dan lama bekerja >3 tahun 24 responden (27,9%).

Tabel 4: Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	35	40.7	40.7	40.7
	1-3 Tahun	27	31.4	31.4	72.1
	>3 Tahun	24	27.9	27.9	27.9
	Total	86	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa *reward* diterapkan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut berkriteria baik dengan rata-rata jawaban responden 79%. *Punishment* diterapkan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut berkriteria sangat baik dengan rata-rata jawaban responden 88%. Kinerja di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut berkriteria sangat baik dengan rata-rata jawaban responden 85%.

Tabel 5: Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
X1	0,424	0,210	VALID
X2	0,556	0,210	VALID
Y	0,623	0,210	VALID

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

16

Semua item kuesioner memiliki nilai r hitung > r tabel. Maka kesimpulannya valid.

Hasil uji reliabilitas penelitian disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Reward (X1)	0,872	0,6	Reliabel
Punishment (X2)	0,918	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,934	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

12
Dari tabel 6, semua variabel mendapat nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Sehingga item-item pernyataan pada kuesioner dikatakan reliabel (dapat digunakan dalam penelitian).

Tabel 7: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.917	3.159		1.240	.000
	Reward	.100	.050	.165	1.998	.019
	Punishment	.781	.095	.683	8.267	.048

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

4
Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y = 3,917 + 0,100 X 1 + 0,781X2 + e$$

Uji normalitas dalam penelitian ini memakai metode kolmogorov-smirnov. Nilai signifikansi $0.60 > 0.05$. Maka nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 8: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45724905
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.092
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dengan bantuan SPSS versi 25.

Tabel 9: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.405	2.197		3.825	.000
	Reward	-.080	.035	-.298	2.318	.023
	Punishment	-.010	.066	-.020	-.153	.879

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Dari tabel 9 terlihat bahwa 0.023 > 0.05 dan nilai variabel *punishment* (X2) sebesar 0,879 > 0.05. Maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengujian multikolinearitas menggunakan metode *Pairwise Correlation* sebagai berikut.

Tabel 10: Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficient Correlations ^a				
Model			<i>Punishment</i>	<i>Reward</i>
1	Correlations	<i>Punishment</i>	1.000	-.583
		<i>Reward</i>	-.583	1.000
	Covariances	<i>Punishment</i>	.009	-.003
		<i>Reward</i>	-.003	.002

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Dari tabel 10² dilihat bahwa nilai *correlation* variabel (X1) dan variabel (X2) sebesar $0,583 < 0.70$. Maka tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

Tabel 11: Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.917	3.159		1.240	.000
	<i>Reward</i>	.100	.050	.165	1.998	.019
	<i>Punishment</i>	.781	.095	.683	8.267	.048

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Secara parsial terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.617	3.499

a. Predictors: (Constant), *Punishment*, *Reward*

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Dari tabel 12 nilai *R Square* 0,626 atau 62,6% (tinggi atau kuat), sisanya 37,4% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

2 4. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut, diantaranya:
 - a) *Reward* yang diberikan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut berkriteria baik (79%). Menunjukkan penghargaan yang diterima karyawan dari perusahaan sudah baik.
 - b) *Punishment* yang diterapkan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut berkriteria sangat baik (88%). Artinya *punishment* yang diterapkan sudah sangat baik.
 - c) Kinerja karyawan yang ada di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut berkriteria sangat baik (85%). Artinya kinerja karyawan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut sudah sangat baik.
2. *Reward* dan *punishment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut dengan tingkat pengaruh yang tinggi/kuat.
3. Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan signifikan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan peneliti atas dukungan dari Universitas Garut khususnya Fakultas Ekonomi yang telah memberikan izin bagi penelitian ini. Kepada Bapak Rohimat Nurhasan, S.E., M.Si., dan Ibu Intan Tenisia Prawitasari, S.Kom., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang selalu membimbing dan mengarahkan peneliti dalam proses penelitian sehingga dapat menyelesaikannya dengan baik. Juga kepada seluruh bagian dari Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut yang telah menerima dengan ramah dan meluangkan waktu serta tempat untuk peneliti melaksanakan penelitian ini.

J24023118051

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.uniga.ac.id Internet Source	4%
2	core.ac.uk Internet Source	3%
3	Submitted to Sekolah Tinggi Teknologi Garut Student Paper	2%
4	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	1%
5	media.neliti.com Internet Source	1%
6	etheses.uinsgd.ac.id Internet Source	1%
7	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
8	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	1%
9	repository.trisakti.ac.id Internet Source	1%
10	ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%

11	repository.dps.stp-bandung.ac.id Internet Source	1 %
12	123dok.com Internet Source	1 %
13	eprints.unwahas.ac.id Internet Source	1 %
14	docplayer.info Internet Source	1 %
15	nanopdf.com Internet Source	1 %
16	Novita Erliana Sari, Dwi Nila Andriani. "HUBUNGAN JUMLAH UANG SAKU DENGAN GAYA HIDUP HEDONIS MAHASISWA DI KOTA MADIUN", PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi), 2018 Publication	1 %
17	minyakatsiriindonesia.wordpress.com Internet Source	1 %
18	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	1 %
19	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off