



Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Koperasi Syariah BMT Itqan Kabupaten Garut

Cecep Selamat¹; Rohimat Nurhasan²; Intan Tenisia Prawitasari³

¹ Universitas Garut

24023118051@fekon.uniga.ac.id

² Universitas Garut

rohimatnurhasan@uniga.ac.id

³ Universitas Garut

intantenisia@uniga.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS *Release 25.0 for Windows*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner), survey, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut dengan tingkat pengaruh yang tinggi/kuat. Ditunjukkan berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,626 atau 62,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 62,6% dengan kategori tinggi atau kuat (Sugiyono, 2020) sedangkan sisanya sebesar 37,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, *Punishment*, *Reward*.

Abstract

This research aims to test the influence of reward and punishment variables on employee performance using Multiple Linear Regression analysis with the help of SPSS Release 25.0 for Windows. The method used in this research is descriptive and verification methods with a quantitative approach. Data collection techniques use questionnaires, surveys, interviews and documentation. Based on the research results, reward and punishment influence employee performance at the BMT ItQan Sharia Cooperative, Garut Regency with a high/strong level of influence. Shown based on the R Square value of 0.626 or 62.6%. This shows that the percentage contribution of the influence of rewards and punishment on employee performance is 62.6% in the high or strong category (Sugiyono, 2020) while the remaining 37.4% is explained or influenced by other variables that were not researched.

Keywords: Employee Performance, *Punishment*, *Reward*.

1 Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karena sumber daya manusia akan mencerminkan kualitas suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan bagus maka perusahaan juga akan mendapatkan dividen yang sangat besar. Hal ini disebabkan karyawan sebagai tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus memiliki SDM yang unggul, kreatif dan inovatif dalam menjalankan persaingan yang sangat ketat di era globalisasi ini.

SDM mempunyai peran utama dalam setiap aktivitas yang ada di perusahaan, SDM akan menentukan keberhasilan perusahaan dan merupakan aset bagi perusahaan. Banyak keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunikasi karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Keunggulan sekaligus kelemahan dari suatu organisasi bertumpu pada kualitas dan kuantitas SDM yang terdapat di organisasi tersebut, apabila organisasi memiliki SDM yang berkualitas baik dan jumlah yang cukup maka itu mampu menjadi keunggulan, begitu pula sebaliknya apabila kualitas SDM yang dimiliki buruk maka itu akan menjadi kelemahan dari organisasi tersebut (Yusuf, 2015).

2 Tinjauan Pustaka

Menurut Rosniyenti & Wahyuni (2019) *reward* atau penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya, sedangkan *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran. Secara umum lumrahnya manusia pasti akan senang jika diberi penghargaan atas prestasi yang dimilikinya, begitu juga dengan karyawan apabila ia mencapai target dalam memenuhi tugasnya maka pihak perusahaan akan memberikan *reward* atau penghargaan dari prestasi kerja yang telah dicapainya.

Perusahaan juga harus mampu menilai dengan adil dan efektif dalam memberikan *reward*, mana karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus dan mana karyawan yang memiliki kinerja yang buruk, khususnya dalam sistem imbalan harusnya berbeda antara kinerja karyawan yang bagus dengan karyawan kinerja kurang bagus. Dengan begitu karyawan yang mendapatkan *reward* yang lebih besar akan terus giat dalam mencapai usahanya. Begitu juga sebaliknya karyawan yang mendapatkan *reward* yang tidak begitu besar juga akan lebih giat belajar untuk mencapai tujuannya dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan jauh lebih baik. Tetapi apabila karyawan yang lalai akan tugasnya maka akan diberi sistem *punishment* sebagai hukuman atau sanksi.

Berdasarkan uraian tersebut pelaksanaan program *reward* dan *punishment* yang dilakukan perusahaan secara tepat akan memotivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih baik. Pemberian *reward* dan *punishment* dalam hal ini memotivasi karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati. Program *reward* dan *punishment* yang dilaksanakan secara tepat membuat karyawan akan mematuhi peraturan yang ada. Hukuman untuk perbuatan salah dan ganjaran untuk perbuatan baik. Melihat dari fungsinya seolah keduanya berlawanan tetapi pada hakikatnya sama-sama bertujuan agar seseorang lebih baik. Salah satu koperasi yang menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yaitu Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut.

Menurut informasi yang diperoleh peneliti dari Teguh Saepul Azis, Kepala karyawan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut bahwa kinerja karyawan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut masih belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat, masih ada karyawan yang tiba-tiba meninggalkan kantor tanpa seizin atasan, selain itu juga masih ada sebagian karyawan yang masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada nasabah dan kurang cekatan dalam menyelesaikan tugasnya. Hukuman yang diberikan oleh karyawan yang telah melakukan pelanggaran di atas misalnya, akan mendapat hukuman berupa teguran dari pimpinan, dengan hal ini Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut perlu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan dalam bentuk apapun sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, masalah yang terjadi pada koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut, tidak adanya toleransi dan dasar pertimbangan pemberian *punishment* oleh perusahaan terhadap karyawan, seperti pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman. Pihak manajemen koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut tidak memberikan pengecualian untuk hal apapun termasuk ketika karyawan mengalami beberapa kendala seperti terjadinya kemacetan dan hal lain yang mendesak. Pada bagian lainnya, ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut masih perlu ditingkatkan, hal tersebut dapat terlihat dari ditemukannya karyawan yang pekerjaannya tidak selesai sesuai dengan target dan standar penyelesaian pekerjaan yang berlaku.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut, penyebab diberikannya *punishment*, diantaranya: 1) Hukuman ringan, seperti surat peringatan pertama. Hukuman ini diberikan apabila karyawan tidak disiplin dalam waktu bekerja. 2) Hukuman sedang, seperti surat peringatan kedua, hukuman ini diberikan untuk karyawan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dalam jangka waktu 3 bulan sekali. 3) Hukuman berat, seperti surat peringatan ketiga. Hukuman ini diberikan apabila dalam bulan berikutnya karyawan tidak mendapatkan perubahan maka pihak koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut memberikan kebijakan untuk memberhentikan karyawan tersebut (PHK).

3 Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan 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 oleh peneliti dalam menentukan hasil penelitian Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan adalah karyawan Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut yang berjumlah 110 orang. Untuk mengetahui data tersebut, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner (angket) terhadap responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS *Release 25.0 for Windows*.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Data primer berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden melalui pengisian kuesioner dari karyawan atau bagian divisi dan wawancara kepada karyawan Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut selaku responden. Data sekunder didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/perusahaan,

studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Adapun teknik sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*, Pada penelitian ini, pengumpulan data diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer yaitu dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dimana kuesioner tersebut akan disusun berdasarkan skala interval. Untuk mengukur data penelitian, peneliti menggunakan skala interval dengan cara menggunakan skala likert. Sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dahulu diuji validitasnya kepada responden menggunakan teknik *Korelasi Product Moment* dengan menggunakan taraf signifikansi 5%.

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 86 responden yang tersebar di beberapa unit Koperasi Syariah BMT ItQan di Kabupaten Garut. Jumlah 86 responden tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Berdasarkan jenis kelaminnya, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 68 orang dengan persentase sebesar 79,1% dan perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 20,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1: Responden berdasarkan 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

Berdasarkan usia, diketahui bahwa responden dengan usia <20 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 5,8%, responden yang berusia antara 20-25 tahun sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 47,7%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 27,9%, dan responden berusia >30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 18,6%. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2: Responden berdasarkan 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

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/MA/SMK sebanyak 54 orang dengan persentase sebesar 62,8%, selanjutnya responden dengan pendidikan S1/D3/D4 berjumlah 27 orang dengan

persentase sebesar 31,4%, sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir >S1 berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 5,8%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3: Responden berdasarkan 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

Tabel di atas menunjukkan bahwa dominasi pendidikan terakhir karyawan Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut adalah SMA/MA/SMK. Berdasarkan lama bekerja, dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja <1 tahun sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 40,7%, lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 31,4% dan lama bekerja >3 tahun sebanyak 24 responden dengan persentase 27,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum cukup lama bekerja di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4: Responden berdasarkan 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

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa *reward* yang diterapkan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut termasuk dalam kriteria baik dengan rata-rata persentase jawaban responden sebesar 79%. Hal ini menunjukkan sudah baiknya penghargaan yang diterima karyawan dari perusahaan.

Punishment yang diterapkan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut termasuk dalam kriteria sangat baik dengan rata-rata persentase jawaban responden sebesar 88%. Artinya berdasarkan persepsi responden, *punishment* yang diterapkan oleh Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut sudah sangat baik untuk membuat para karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang ada di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut termasuk dalam kriteria sangat baik dengan rata-rata persentase jawaban responden sebesar 85%. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden karyawan yang ada di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut merasa yakin bahwa kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan sudah sangat baik.

Hasil uji validitas variabel penelitian dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut.

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

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua item kuesioner pada variabel penelitian memiliki nilai r hitung > r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel *reward* dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas penelitian dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6: Hasil uji reliabilitas

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

Berdasarkan tabel 8, semua variabel penelitian memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, item-item pernyataan pada kuesioner dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 7: Hasil analisis regresi linear berganda

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

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui persamaan regresi adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,917 + 0,100X_1 + 0,781X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa: 1) Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,917 berarti bahwa jika variabel *reward* (X1) and *punishment* (X2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,917. 2) Nilai koefisien X1 = 0,100 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *reward* (X1) maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,100 (10%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel *reward* (X1) maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,100 (10%). 3) Nilai koefisien X2 = 0,781 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *punishment* (X2) maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,781 (78%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel *punishment* (X2) maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,781 (78%). Dapat disimpulkan bahwa *reward* (X1) dan

punishment (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (X2) di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kolmogrov-smirnov, untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal. Hasil pengujian dapat dilihat dalam tabel berikut.

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.

Berdasarkan tabel 8, terlihat bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0.60 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dengan bantuan SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 9: Hasil uji heteroskedastisitas

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

a. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas diketahui nilai signifikansi variabel *reward* (X1) sebesar $0.023 > 0.05$ dan nilai variabel *punishment* (X2) sebesar $0,879 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengujian multikolinearitas menggunakan metode *Pair Wise Correlation* dengan bantuan SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 10: Hasil uji multikolinearitas

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

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

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 10 terlihat bahwa hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *correlation* antara variabel *reward* (X1) dan variabel *punishment* (X2) sebesar $0,583 < 0.70$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 11: Hasil uji parsial (Uji t)

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

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 11 menunjukkan bahwa Thitung variabel *reward* (X1) sebesar 1,998 dan nilai Ttabel pada α 5% yakni 1,989. Dimana nilai Thitung $1,998 > T$ tabel 1,989 dan nilai sig $0,019 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut. Thitung variabel *punishment* (X2) sebesar 8,267 dan nilai Ttabel pada α 5% yakni 1,989. Dimana nilai Thitung $8,267 > T$ tabel 1,989 dan nilai sig $0,048 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12: Hasil uji koefisien determinasi

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

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

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,626 atau 62,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 62,6% dengan kategori tinggi atau kuat, sedangkan sisanya 37,4% dijelaskan atau dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

5 Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut, diantaranya:

- a) *Reward* yang diterapkan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut termasuk dalam kriteria baik dengan rata-rata persentase jawaban responden sebesar 79%. Hal ini menunjukkan sudah baiknya penghargaan yang diterima karyawan yang berasal dari perusahaan.
 - b) *Punishment* yang diterapkan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut termasuk dalam kriteria sangat baik dengan rata-rata persentase jawaban responden sebesar 88%. Artinya berdasarkan persepsi responden, *punishment* yang diterapkan oleh Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut sudah sangat baik untuk membuat para karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya.
 - c) Kinerja karyawan yang ada di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut termasuk dalam kriteria sangat baik dengan rata-rata persentase jawaban responden sebesar 85%. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden karyawan yang ada di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut merasa yakin bahwa kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan sudah sangat baik.
2. *Reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut dengan tingkat pengaruh yang tinggi/kuat. Ditunjukkan berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,626 atau 62,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 62,6% dengan kategori tinggi atau kuat (Sugiyono, 2020) sedangkan sisanya sebesar 37,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
 3. Adanya pengaruh yang signifikan dari *reward* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut dengan nilai Thitung 1,998 > Ttabel 1,989 dan nilai sig 0,019 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut. Berdasarkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa pemberian *reward* berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dimana variabel *reward* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,100 yang berarti *reward* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.
 4. Adanya pengaruh yang signifikan dari *punishment* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut dengan nilai Thitung 8,267 > Ttabel 1,989 dan nilai sig 0,048 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah BMT ItQan Kabupaten Garut. Berdasarkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa pemberian *punishment* berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dimana variabel *punishment* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,781 yang berarti *punishment* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ali, R., Haselman, & Hasniati. (2011). *Analisis Reward dan Punishment Pada Kantor Perum Damri Makassar*. UNHAS, 14.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/Jmp.V8i2.425>
- Ernata, Y. (2017). *Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward dan Punishment Di SDN Ngaringan 05 Kec. Gandusari Kab. Blitar*. Jurnal Pemikiran dan Pengembangan SD, 5(2), 781-790.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Febrianti, S., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 12(1), 1-9.
- Gibson, R. L. (2011). *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Irawanti, A. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 15.
- Kadarisman, K. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2018). *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*. 6(2), 9.
- Mahmudi, M. (2013). *Manajemen Sektor Publik. Edisi Kedua UPP STIM YKPN*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Mycological Research*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nurhasan, R., & Solehah, D. (2016). *Pengaruh Penerapan Reward and Punishment Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja PDAM Tirta Intan Garut*. Jurnal Wacana Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, 16(01), 38–44.
- Onsardi, O. (2018). *Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu*. Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing), 2(1), 1–13. <https://Doi.Org/10.31539/Costing.V2i1.326>
- Rosniyenti, R., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Ekonomi, 22(1), 1–11. <https://Doi.Org/10.47896/Je.V22i1.79>