

Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Stabat

Rizka Novi Arisandi*¹, Azhar², Anjur Perkasa Alam³

^{*1,2,3} Sekolah Tinggi Agama Islam Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

^{*1}email: rizka7855@gmail.com

²email: azhar@staijm.ac.id

³email: anjur_perkasa_alam@staijm.ac.id

Keywords: *Reward, Punishment, Work Productivity*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of reward and punishment on employee work productivity at Bank Muamalat KCP Stabat and find out how to increase employee work productivity at Bank Muamalat KCP Stabat. The data used in this study is data from the results of questionnaire answers given to BSI Pangkalan Brandan customers. This study used a simple linear regression analysis method using the SPSS computer program version 22.00 and Microsoft Excel 2007. The results showed that both partially and simultaneously the free variables studied, namely reward (X1) and punishment (X2) had a significant effect on the work productivity (Y) of PT employees. Bank Muamalat KCP Stabat. Reward (X1) and Punishment (X2) Work Productivity (Y) of PT. Bank Muamalat amounted to 83.4%, while the remaining 16.6% (100% - 83.4%) was influenced by other variables. Reward and Punishment have a positive direction towards the work productivity of PT. Bank Muamalat KCP Stabat. This means that the greater the compensation given and the better and more comfortable the work environment, the more it will increase the work productivity of PT employees. Bank Muamalat KCP Stabat. Vice versa, if the rewards given are less and the punishments given are not appropriate, it will reduce the work productivity of PT employees. Bank Muamalat KCP Stabat.

Keywords: *Reward, Punishment, Produktivitas Kerja*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Stabat dan mengetahui cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat tersebut. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada nasabah BSI Pangkalan Brandan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program komputer SPSS versi 22.00 dan Microsoft Excel 2007. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel bebas yang diteliti yaitu reward (X1) dan punishment (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Bank Muamalat KCP Stabat. Reward (X1) dan Punishment (X2) Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Bank Muamalat sebesar sebesar 83,4%, sedangkan sisanya sebesar 16,6% (100% - 83,4%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Reward dan Punishment memiliki arah yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCP Stabat. Artinya semakin besar kompensasi yang diberikan dan semakin bagus serta nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCP Stabat. Begitupun sebaliknya, apabila reward yang diberikan kurang dan punishment yang diberikan tidak sesuai maka akan mengurangi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat KCP Stabat.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dan kompetisi semakin hari menjadi semakin ketat dan luas. Karena hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui reward dan punishment (Febrianti, 2014).

Reward dan punishment sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui reward dan punishment karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan

bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Reward dan punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Reward dan punishment sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan non perbankan. Persaingan lembaga perbankan maupun non perbankan semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap lembaga dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya pada Pt. Bank Muamalat Kcp Stabat (Suryadilaga, dkk, 2016).

Karena persaingan dan kompetisi yang semakin hari menjadi semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Kinerja karyawan harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, serta inisiatif. Salah satu dari empat faktor tersebut ialah disiplin. Dimana disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang dimiliki organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya (Noviyani & Guspul, 2019).

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Karena, ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dan ditegakkan oleh organisasi apabila ingin meningkatkan kinerja karyawannya, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, kemungkinan kinerja karyawan tidak akan berkembang yang pada akhirnya akan mempersulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Idris dan Alegbeleye (2015) yang menemukan bahwa terdapat adanya hubungan yang kuat antara ketidakdisiplinan yang mampu merusak kinerja dan efektivitas karyawan, dari temuan itu bisa disimpulkan jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk maka hal tersebut akan berpengaruh

terhadap kinerjanya yang akan menurun, begitu juga sebaliknya. Hasil temuan itu serupa dengan pernyataan Rivai (2015) yang mengungkapkan jika kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, begitu juga sebaliknya. Dari beberapa aspek menunjukkan bahwa dari beberapa aspek dalam penelitian tersebut, disiplin kerjalah yang mempunyai dampak positif paling besar terhadap kinerja karyawan.

Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, organisasi dapat memperhatikan beberapa hal lain selain disiplin kerja, yaitu reward atau penghargaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka perlu adanya pemberian reward kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Menurut Moorhead & Griffin (2013) reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian reward juga diperlukan sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan terpacu untuk berkinerja lebih baik. Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Pemberian reward terhadap karyawan juga akan meningkatkan disiplin kerja dari karyawan tersebut. ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menegakkan disiplin, dimana salah satunya adalah reward. Seperti yang telah dibuktikan oleh dalam penelitian mereka, jika reward mempengaruhi naik turunnya disiplin kerja karyawan.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah punishment atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (punishment) yang setimpal serta adil. Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Hal tersebut juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan yang menunjukkan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Pratama yang menunjukkan bahwa hukuman (punishment) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, punishment juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2004).

Punishment diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian punishment akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian punishment yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Stabat”.

TINJAUAN PUSTAKA

Reward adalah penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja reward biasanya berbentuk bonus sebagai imbalan untuk kinerja atau pemenuhan target perusahaan. Biasanya perusahaan memberikan reward untuk mempertahankan SDM unggulan dan memicu kinerja karyawannya. Diharapkan dengan adanya kompensasi atau benefit tersebut, bisa menekan angka turnover dalam perusahaan. Dengan kata lain, imbalan tersebut berbalas dengan loyalitas yang diberikan karyawan. Pemberian imbalan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Juga, agar terjalin relasi yang baik antara atasan dan bawahan. Sehingga iklim positif yang terbangun di lingkungan kerja bisa membuat karyawan tersebut loyal pada perusahaan.

Punishment merupakan suatu hukuman yang diberikan kepada seseorang setelah dia melakukan perilaku negatif dengan tujuan memperbaiki perilaku negatif tersebut. Punishment atau hukuman adalah suatu bentuk prosedur atau tindakan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang telah dilakukan dalam bentuk reinforcement negatif atau penderitaan dalam rangka pembinaan dan perbaikan tingkah laku sehingga tidak terulang kembali di kemudian hari. Melalui punishment diharapkan seseorang atau kelompok yang melakukan kesalahan dapat menyadari perbuatannya, sehingga menjadi lebih berhati-hati dalam mengambil sebuah tindakan memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani, sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran.¹⁰ Jadi dalam hal ini seseorang diberi hukuman (punishment) agar seseorang tersebut terhindar dari segala macam perilaku yang menyimpang dan menjadikan orang tersebut lebih disiplin. Punishment harus diberlakukan guna memperbaiki perilaku seseorang yang dapat merugikan dirinya

sendiri. Dengan demikian mereka menjadi faham dan mengerti akan pelanggaran yang mereka perbuat.

Sebagai suatu badan usaha perbankan yang menganut sistem bagi hasil, perbankan syariah memiliki banyak keunggulan, sehingga menyebabkan pergerakan perekonomian Indonesia ke arah yang lebih positif ditandai dengan munculnya hal-hal baru dengan sistem syariah. Pada dasarnya tujuan dari suatu bisnis adalah untuk menciptakan para nasabah yang merasa puas. Terciptanya kepuasan nasabah dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya hubungan antara perusahaan dan nasabahnya menjadi harmonis, memberikan dasar yang baik bagi para nasabah dan terciptanya loyalitas nasabah, dan membentuk suatu rekomendasi dari satu orang ke orang lain yang menguntungkan bagi perusahaan. Kepuasan atau ketidakpuasan nasabah adalah respon nasabah terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan sebelumnya dan kinerja aktual suatu produk yang dirasakan setelah pemakaiannya. Kepuasan nasabah merupakan suatu tanggapan emosional pada evaluasi terhadap pengalaman konsumsi suatu produk atau jasa (Antonio, 2001).

Penelitian Santoso (2014) yang berjudul “Pengaruh reward Terhadap Keputusan Nasabah Menggunakan Produk Tabungan Pada Bank Mandiri Syariah Cabang Surabaya” menunjukkan bahwa pengaruh reward berpengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap keputusan nasabah menggunakan produk tabungan pada bank mandiri syariah cabang Surabaya. Kemudian, penelitian Soraya Wiendi Griyanita Putri (2017) yang berjudul “Pengaruh Undian Berhadiah, Profit Sharing, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap reward (Studi Kasus KSSP Bina Insan Mandiri Karanganyar)” menunjukkan bahwa pengaruh reward, profit sharing dan kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menabung.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika inferensial (melakukan analisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat asosiatif (hubungan), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud pada penelitian ini adalah Pengaruh reward (X1) dan punishment (X2) terhadap produktivitas (Y) karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat.

Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti melalui buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini, literatur, dan artikel yang didapat dari website atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi gambaran umum perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat yang berjumlah 20 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat yang berjumlah 20 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Stabat. Gambaran umum responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1

Karakteristik responden

Jenis Kelamin	N
Laki-laki	12
Perempuan	8
Pendidikan	
SMA	4
S1	16
Jabatan	
Kepala Cabang	1
Manager Operasional	1
Manager Marketing	1
Manajer Mikro Operasional	1
Unit Gadai	1
Warung Mikro	4
Komersil	2
Marketing	5
Customer Service	1
Teller	1
Debt Collectoe	1

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa Responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 12 orang, sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang. Responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 12 orang, sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang. Karakteristik responden berdasarkan jabatan di dominasi oleh responden marketing dengan jumlah 5 orang, diikuti karyawan divisi warung mikro 4 orang, lalu bagian komersil 2 orang, dan jabatan lainnya diisi oleh masing-masing 1 orang.

Untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dilakukan uji statistik yang meliputi uji t, uji F, uji Adjusted r square (R^2_{adj}) dan uji regresi linear berganda.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusan pada Uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Sebelum melakukan uji t, terlebih dahulu harus diketahui nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} yang diperoleh akan dibandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh menggunakan SPSS 22.0. Berikut rumus untuk mencari nilai t_{tabel} :

$$t_{tabel} = t (/2: n-k-1)$$

: Nilai Siginifikansi

n: Jumlah Sampel Penelitian

k: Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai t_{tabel} pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t (/2: n-k-1)$$

$$t_{tabel} = t (0,05/2: 20-2-1)$$

$$t_{tabel} = t (0,025: 17)$$

$$t_{tabel} = 2,10982$$

Setelah mengetahui nilai t_{tabel} maka langkah selanjutnya mencari t_{hitung} . Pada penelitian ini t_{hitung} diperoleh dari pengolahan data menggunakan program komputer SPSS 22. Berikut nilai t_{hitung} setelah penulis melakukan pengolahan data menggunakan program komputer SPSS 22:

Tabel 2

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-10.219	3.187		-3.206	.005		
<i>Reward dan Punishment Lingkungan Kerja</i>	.556	.135	.502	4.111	.001	.456	2.191
	.539	.130	.506	4.143	.001	.456	2.191

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa pada uji t terhadap variabel reward (X1) secara statistik menunjukkan hasil signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,01 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,111 > 2,10982$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan H_a 1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kompensasi yang diberikan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat kepada karyawannya. Karena kompensasi yang diberikan merupakan wujud dan bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan maka memicu motivasi kerja kearah yang positif begitupun sebaliknya.

Pada uji t terhadap variabel punishment (X2), secara statistik menunjukkan hasil signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,01 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,143 > 2,10982$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan H_a 2 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pemberiah *punishment* kepada karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Sta bat kepada karyawannya. Karena *punishment* yang sesuai dengan aturan akan menaikkan produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan efektifitas kerja.

Uji F

Uji F_{hitung} digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Adapun cara pengujian dalam uji F ini, yaitu dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan Tabel ANOVA (*Analysis of Variance*) dengan melihat nilai signifikansi ($Sig < 0,05$ atau 5 %). Rumus/Dasar pengambilan keputusan Uji F:

- 1) Jika nilai $sig < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.
- 2) Jika nilai $sig > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

Sebelum melakukan uji F, terlebih dahulu harus diketahui nilai F_{tabel} . Nilai F_{tabel} yang diperoleh akan dibandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh menggunakan SPSS 22.0. Berikut rumus untuk mencari nilai t_{tabel} :

$$F_{tabel} = F (k: n-k)$$

n: Jumlah Sampel Penelitian

k: Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai F_{tabel} pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$F_{tabel} = F (k: n-k)$$

$$F_{tabel} = F (2: 20-2)$$

$$F_{tabel} = F (2: 18)$$

$$F_{tabel} = 3,55$$

Tabel 3

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	165.504	2	82.752	64.840	.000^b
Residual	21.696	17	1.276		
Total	187.200	19			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), *punishment dan reward*

Berdasarkan tabel 3 nilai F_{hitung} diperoleh 64,840 dengan tingkat signifikansi 0,00 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($64,840 > 3,55$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Sehingga dapat disimpulkan H_a 3 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *reward dan punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat.

Uji Adjusted r square (R^2_{adj})

Koefisien determinasi atau R square (R^2) merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang telah disesuaikan berarti bahwa koefisien tersebut telah dikoreksi dengan memasukkan jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan. Dengan menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan maka nilai koefisien determinasi yang disesuaikan itu dapat naik atau turun oleh adanya penambahan variabel baru dalam model.

Selengkapnya mengenai hasil uji Adj R^2 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Uji Adjust R square (R^2_{adj})
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.940 ^a	.884	.870	1.130	1.289

a. Predictors: (Constant), *punishment, reward*

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Besarnya angka adjusted r square adalah 0,870 atau sebesar 87%. Dapat disimpulkan bahwa *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Bank Muamalat sebesar sebesar 87%, sedangkan sisanya sebesar 13% ($100\% - 87\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-10.219	3.187		-3.206	.005		
<i>punishment</i>	.556	.135	.502	4.111	.001	.456	2.191
<i>Reward</i>	.539	.130	.506	4.143	.001	.456	2.191

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.14, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -10,219 + 0,556X_1 + 0,539X_2$$

Y= Motivasi Kerja

X₁= Kompensasi

X₂= Lingkungan Kerja

Dimana:

-10,219= Konstanta sebesar -10,219 artinya jika *reward* (X₁) dan *punishment* (X₂) nilainya adalah 0, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya yaitu sebesar -10,219. Maksudnya adalah apabila PT. Bank Muamalat Kcp Stabat tidak memberikan *reward* kepada karyawan dan *punishment* tidak sesuai dan nyaman maka produktivitas karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat untuk bekerja mengalami penurunan sebesar 10,219%.

0,556X₁ = Koefisien regresi variabel harga (X₁) sebesar 0,556; artinya ketika variabel *reward* (X₁) mengalami kenaikan 1 maka produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat akan mengalami kenaikan 0,556%.

0,539X₂ = Koefisien regresi variabel harga (X₂) sebesar 0,539; artinya ketika variabel *punishment* (X₂) mengalami kenaikan 1 maka produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat akan mengalami kenaikan 0,539%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di bahas, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini:

1. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel bebas yang diteliti yaitu *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat.
2. *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Bank Muamalat sebesar sebesar 83,4%, sedangkan sisanya sebesar 16,6% (100% - 83,4%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.
3. *Reward dan Punishment* memiliki arah yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat. Artinya semakin besar kompensasi yang diberikan dan semakin bagus serta nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat. Begitupun sebaliknya, apabila *reward* yang diberikan kurang dan *punishment* yang diberikan tidka sesuai maka akan mengurangi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat Kcp Stabat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Ayus dan Abdul Aziz. 2010. *Manajemen operasional Bank Syariah*. Cirebon: STAIN Press.
- Antoni. Ahmad K. Muda. 2012. *Kamus Lengkap Ekonomi*. Jakarta: Gitamedia Press.
- Ehols, John M. dan Hassan Sadily. 2010. *Kamus inggris Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- H. Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian. 2010. *Etika Manajemen Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Karim, Adiwarmanto. 2011. *Islam dan Analisis Keuangan*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Kasmir. 2010. *Bank dan Lembaga Keuangan lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Margin, Frans Suseno. 2017. *13 Tokoh Etika*. Yogyakarta: Kanisius.
- Muhammad. 2016. *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah Edisi Revisi*. Yogyakarta: UII Pres.

Muhammad. 2011. *Manajemen Bank Syariah*. Edisi Revisi ke-2. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

M. Quraish Shihab. 2010. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.

Nurnasrina. 2012. *Perbankan Syariah I*. Pekanbaru: Suska Press.

Pramiyanti, Alila. 2018. *Study Kelayakan Bisnis untuk UKM*. Yogyakarta: Media Persindi.

Thoha, Mifta. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

T.Guritno. 2015. *Kamus Perbankan dan Bisnis*. Yogyakarta: UGM Press

Undang-Undang Perbankan No. 10 Tahun 1998

Umam, Khaerul. 2013. *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.