

# Reward dan Punishment Dalam Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

*by Siti Mujiatun*

---

**Submission date:** 16-Jun-2023 10:06AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2117033287

**File name:** 11389-39557-1-PB.pdf (790.28K)

**Word count:** 3037

**Character count:** 17485

## Reward dan Punishment Dalam Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

<sup>1</sup>Muhammad Arif, <sup>2</sup>Siti Mujiatun

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia  
<sup>1</sup>[muhammadarif07062@gmail.com](mailto:muhammadarif07062@gmail.com), <sup>2</sup>[sitimujiatun@umsu.ac.id](mailto:sitimujiatun@umsu.ac.id)

### ABSTRACT

The purpose of the research studied was to test and determine the effect of reward and punishment simultaneously on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Sharia Business Unit. This research method uses quantitative research, with data collection techniques in the form of questionnaires, which will be distributed to 30 respondents. In analyzing the data, the researcher used multiple regression data analysis with several steps of data validity test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing. In the simultaneous test (F test), it is known that F-count (2.005) > F-table (3.35) and sig-p (0.000) < 0.05, meaning that the Reward and Punishment variables simultaneously or jointly have a significant effect on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Sharia Business Unit.

Keywords: Reward, Punishment, Performance

### 1. PENDAHULUAN

Pentingnya manajemen sumber daya manusia yang meliputi peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan perlu memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* (penghargaan) pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya.

*Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena penerapan sistem *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan semangat karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. (Biatu Rosyidah, 2018)

Dari hasil pengamatan di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah, pada saat pagi hari pimpinan selalu memberikan arahan serta semangat pagi kepada karyawan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah berupa *briefing* sebelum memulai pekerjaan. Akan tetapi masih adanya yang melanggar kedisiplinan seperti kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu sehingga kedisiplinan beberapa karyawan masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik. Hal ini terbukti dari hasil pra-penelitian menggunakan kuesioner dan wawancara terhadap beberapa karyawan, dimana 75% karyawan

mengalami penurunan motivasi dalam peningkatan kinerja apabila target perusahaan tidak dapat tercapai akibatnya sangat berpengaruh dalam pemberian *reward*. Menurut survei, 50% karyawan pernah melanggar kedisiplinan yaitu hadir tidak tepat waktu. Terdapat 65% karyawan mengatakan perusahaan terkesan tidak konsisten dalam penerapan *punishment* terhadap karyawan yang melakukan kesalahan. Berikut adalah rangkuman jawaban responden pra-penelitian

**Tabel 1**  
**Rangkuman Jawaban Kuesioner Pra-penelitian**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apabila target perusahaan tidak dapat tercapai dan sangat berpengaruh dalam pemberian <i>reward</i> , apakah menurunkan motivasi anda dalam meningkatkan kinerja?	15 (75.0%)	5 (25.0%)
2.	Apakah anda pernah melanggar kedisiplinan yaitu hadir tidak tepat waktu?	10 (50.0%)	10 (50.0%)
3.	Apakah perusahaan tidak konsisten dalam penerapan <i>punishment</i> terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan waktu?	13 (65.0%)	7 (35.0%)
	<b>Jumlah</b>	<b>20</b> (100.0%)	

**Sumber : Data Penelitian (Diolah)**

Untuk memperkuat permasalahan sebagai dasar melakukan analisis pembahasan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penerapan *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah?
2. Apakah penerapan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah?
3. Apakah penerapan *reward* dan *punishment* secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh <sup>1</sup> *reward dan punishment* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik ingin melakukan penelitian untuk mengetahui “ *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah*”.

## 2. TELAAH TEORITIS

### 2.1. REWARD

*Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan tepat dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. (Sugihen, 2017). *Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial. (Wirawan, 2018) *Reward* atau penghargaan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang diharapkan akan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja (Isu & Kunci, n.d.) *Reward* (penghargaan) adalah sebuah bentuk penilaian kepada suatu pencapaian tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan. Hadiah (*Reward*) akan memacu semangat mereka untuk belajar lebih giat lagi. (Fakultas & Islam, 2016).

### 2.2. PUNISHMENT

<sup>21</sup> *Punishment* dalam bahasa Indonesia adalah hukuman, sanksi dan dilakukan kepada orang yang melanggar Undang-Undang dan sebagainya. *Punishment* merupakan suatu akibat yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah diperbuat. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara tepat dapat merubah perilaku dalam organisasi,

dengan kata lain *punishment* alangkah baiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang teliti dari semua aspek yang berhubungan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. (Biaturosyidah, 2018). Pengertian *punishment* adalah merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. (Susana et al., 2017)

Jadi, *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.

### 2.3. KINERJA

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama jangka waktu tertentu pada bidang pekerjaan yang tertentu. Pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. (Asma & Syahputri, 2021).

Kinerja yang tinggi dikaitkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dikaitkan dengan kinerja yang rendah. (Andayani & Tirtayasa, 2019). Kinerja atau *performance* merupakan konsep mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sebuah program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diterapkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (June, 2018).

Peneliti akan membahas *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $H_1$ ). *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $H_2$ ). *Reward* dan *punishment* secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja ( $H_3$ ). *Reward* dan *punishment* merupakan hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Oleh

karena itu, semakin baik penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Menurut Rizki Ayu Pramesti, dengan judul penelitian pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Dalam hasil penelitiannya menunjukkan hasil pengujian dengan menggunakan uji F yang disajikan untuk menunjukkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* memiliki nilai F hitung = 13.478 dengan sig = 0,000 hal ini menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. (Pramesti et al., 2019). Berdasarkan teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat dalam kerangka berpikir, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**Hipotesis 1:**

Ha : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ho : *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Hipotesis 2:**

Ha : *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ho : *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Hipotesis 3:**

Ha : *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ho : *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Variabel yang akan diteliti ada 3, yaitu yang pertama merupakan variabel bebas (X) yaitu *reward* dan *punishment* sedangkan variabel yang kedua merupakan variabel terikat (Y) kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah karyawan aktif di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah yang berjumlah 104 orang. Sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan aktif di PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah yang

berjumlah 30 responden. Ada beberapa uji yang dilakukan di penelitian ini yaitu dengan Uji Validitas Data, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis ( Uji T, Uji F, Uji Determinasi R<sup>2</sup>).

## 20 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. UJI VALIDITAS DATA

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik yaitu korelasi. Sebuah angket atau kuisioner bisa dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel, jika nilai r hitung < r tabel maka angket atau kuisioner dinyatakan tidak valid. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji validitas dari variabel reward (X<sub>1</sub>):

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Variabel Reward (X<sub>1</sub>)**

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,674	0,361	Valid
2	0,880	0,361	Valid
3	0,841	0,361	Valid
4	0,777	0,361	Valid
5	0,758	0,361	Valid
6	0,889	0,361	Valid
7	0,861	0,361	Valid
8	0,829	0,361	Valid
9	0,674	0,361	Valid
10	0,608	0,361	Valid

Sumber : SPSS 25

24  
**Tabel 3**

### Uji Validitas Variabel Punishment (X<sub>2</sub>)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,514	0,361	Valid
2	0,722	0,361	Valid

3	0,624	0,361	Valid
4	0,775	0,361	Valid
5	0,547	0,361	Valid
6	0,620	0,361	Valid
7	0,501	0,361	Valid
8	0,635	0,361	Valid
9	0,715	0,361	Valid
10	0,661	0,361	Valid

Sumber : SPSS 25

**Tabel 4**

**Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,871	0,361	Valid
2	0,539	0,361	Valid
3	0,876	0,361	Valid
4	0,799	0,361	Valid
5	0,606	0,361	Valid
6	0,377	0,361	Valid
7	0,871	0,361	Valid
8	0,503	0,361	Valid
9	0,876	0,361	Valid
10	0,678	0,361	Valid

Sumber : SPSS 25

Pada tabel 2,3,4 hasilnya dapat dikatakan valid secara keseluruhan yang bersumber pada tiga puluh pernyataan di atas yang menggunakan tiga variabel.

#### 4.2. UJI RELIABILITAS

**Tabel 5**

**Uji Reliabilitas Variabel *Reward* ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	10

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan pada data tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa variabel *Reward* ( $X_1$ ) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,928. Oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel *Reward* pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai Cronbach Alpha 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

**Tabel 6**

**Uji Reliabilitas Variabel *Punishment* ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	10

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan pada data tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa variabel *Punishment* ( $X_2$ ) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,835. Oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel *Punishment* pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai Cronbach Alpha 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

**Tabel 7**

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja ( $Y$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan pada data tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa variabel

Kinerja (Y) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,846. Oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel Kinerja pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai Cronbach Alpha 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

#### 4.3. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

**Tabel 8**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	43.276	4.969		8.709	.000
	REWARD	.036	.134	.061	.268	.791
	PUNISHMENT	.008	.161	.011	.048	.962

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan hasil dari tabel 8 diatas, maka dapat peneliti kembangkan menjadi sebuah model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 43.276 + (0,036 X_1) + (0,008 X_2)$$

$$Y = 43.276 + 0,036 (Reward) + 0,008 (Punishment)$$

Dari keterangan diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 43.276 mengatakan bahwa variabel *Reward* ( $X_1$ ), *Punishment* ( $X_2$ ) dalam keadaan tetap (konstan), maka nilai Y (Kinerja) sebesar 43.276.
2. Koefisien regresi *reward* ( $X_1$ ), sebesar 0,036 yang artinya jika *reward* mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,036 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Koefisien regresi *punishment* ( $X_2$ ), sebesar 0,008 artinya bahwa setiap kenaikan *punishment* sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami

kenaikan 0,008 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### 4.4. UJI HIPOTESIS

**Tabel 9**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.276	4.969		8.709	.000
	REWARD	.036	.134	.061	.268	.791
	PUNISHMENT	.008	.161	.011	.048	.962

Sumber : SPSS 25

a) Variabel  $X_1$  (*Reward*)

Data diatas menunjukkan bahwa nilai sig untuk *Reward* adalah sebesar 0,791 > 0,05 maka dari kesimpulan tersebut  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b) Variabel  $X_2$  (*Punishment*)

Data diatas menunjukkan bahwa nilai sig untuk *Punishment* adalah sebesar 0,962 > 0,05 maka dari kesimpulan tersebut  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima artinya *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	17.820	2	8.910	2.005	.000 <sup>b</sup>
	Residual	119.972	27	4.443		
	Total	137.792	29			

Sumber : SPSS 25

Dari tabel 10 memperlihatkan bahwa nilai F-hitung = 2.005 dan nilai signifikansi (p-value) = 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai F-tabel = 3.35

(untuk  $N = 30$  atau  $df=27$ ), dapat diketahui bahwa  $F$ -hitung ( $2.005$ )  $>$   $F$ -tabel ( $3.35$ ) dan  $\text{sig-}p$  ( $0.000$ )  $<$   $0.05$ , artinya variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 <sup>a</sup>	.129	.065	2.10794

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan dari hasil tabel 11 diatas, dapat diketahui nilai R Square sebesar  $0,129$ . Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel *Reward* ( $X_1$ ) dan variabel *Punishment* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar  $12,9\%$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah sebesar  $12,9\%$  sedangkan sisanya  $87,1\%$  dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diketahui.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat saya simpulkan sebagai berikut :

- Reward* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja ( $Y$ ) karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji parsial (Uji-T) diperoleh nilai  $t$  hitung  $0,268$  dengan taraf signifikan  $0,791$ . Taraf signifikan tersebut terbukti lebih besar dari pada  $0,05$  dimana hal ini mengindikasikan bahwa dari hasil kesimpulan tersebut  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah.
- Punishment* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja ( $Y$ ) karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung

0,048 dengan taraf signifikan 0,962. Taraf signifikan tersebut terbukti lebih besar dari pada 0,05 dimana hal ini mengindikasikan bahwa dari hasil kesimpulan tersebut  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya variabel *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah.

3. *Reward* ( $X_1$ ) dan *Punishment* ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah. Hal ini terbukti Dari hasil pengujian yang dilakukan pada uji simultan (uji F), nilai F-hitung = 2.005 dan nilai signifikansi (p-value) =0.000. Jika dibandingkan dengan nilai F-tabel = 3.35 (untuk  $N = 30$  atau  $df=27$ ), dapat diketahui bahwa F-hitung (2.005) > F-tabel (3.35) dan sig-p (0.000) < 0.05, artinya variabel *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap*. 2(1), 45–54.
- Asma, N., & Syahputri, L. (2021). Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT . Bank Sumut KCP Syariah Kisaran. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam [JIMPAI]*, 1(4), 1–12.  
<http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimpai>
- Biatur Rosyidah. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo*. Ponorogo: Fakultas Syariah IAIN.
- Fakultas, D., & Islam, A. (2016). *No Title*. 8(2), 47–51.
- Isu, A., & Kunci, K. (n.d.). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT SEBAGAI SKEMA HASIL*.
- June, P. (2018). *Intiqad: jurnal agama dan pendidikan islam*. 9950(June).
- Pramesti, R. A., Rumawas, W., Administrasi, J. I., Studi, P., Bisnis, A., Sam, U., & Manado, R. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading*. 9(1), 57–63.
- Sugihen. (2017). Skripsi pengaruh. *Skripsi*, 1–10.
- Susana, R., Meyrina, A., & Penelitian, B. (2017). *PELAKSANAAN REWARD D AN*

*PUNISHMENT T ERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM ( The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employees within The Ministry of Law and Human Rights ) Abstrak. 139–157.*

Wirawan, A. (2018). *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA CV MEDIA. 2(2).*

# Reward dan Punishment Dalam Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah

## ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

1%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

- 1 Ade Onny Siagian. "PENERAPAN ILMU MANAJEMEN DALAM MEWUJUDKAN PEMBANGUNAN MASJID PESANTREN NAHWA NUR KABUPATEN BOGOR JAWA BARAT", *Journal of Empowerment*, 2021  
Publication 1%
- 2 Budi Susanto, Nursamsu Nursamsu. "PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN CITRA DESTINASI TERHADAP MINAT BERKUNJUNG KEMBALI DI DESA WISATA SELO PARK NGANJUK", *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2020  
Publication 1%
- 3 Submitted to IAI KAPD Jawa Timur  
Student Paper 1%
- 4 Hanisa Sismaya Lestari, R. Selfi Nendris Sulistiawan, Neng Siti Nurwasilah. "IMPORTANCE PERFORMANCE ANALYSIS KEPUASAN KONSUMEN PADA KUALITAS PRODUK CABAI RAWIT DI PASAR 1%

# TRADISIONAL MUKA CIANJUR", AGRITA (AGri), 2022

Publication

---

5	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	1 %
6	Ni Ketut Dewi Widhiastuti, I Nyoman Gede Astina, Ni Wayan Mega Sari Apri Yani. "Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2023 Publication	1 %
7	journal.stks.ac.id Internet Source	1 %
8	Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta Student Paper	1 %
9	Submitted to Universitas Mataram Student Paper	1 %
10	Misra Herlambang. "SELF ASSESSMENT IMPROVEMENT STRATEGIES (TAXPAYER COMPLIANCE, TAXPAYER INSPECTION, AND TAX MORALE APPROACH)", KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah), 2021 Publication	1 %
11	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	1 %

---

12

Prielly Natasya Kartini Widjaja, Linda Lambey, Stanley Kho Walandouw. "PENGARUH DISKRIMINASI DAN PEMERIKSAAN PAJAK TERHADAP PERSEPSI WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI MENGENAI PENGGELAPAN PAJAK DI KOTA BITUNG (Studi Kasus Pada WPOP yang ditemui di KPP Pratama Bitung)", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017

Publication

1 %

13

Submitted to University of West London

Student Paper

1 %

14

Submitted to Anglia Ruskin University

Student Paper

&lt;1 %

15

Mochammad Faisal Fadli. "PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN KESEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH NANGA PINOH KABUPATEN MELAWI", Jurnal Ekonomi Integra, 2020

Publication

&lt;1 %

16

Sugeng Kurniawan, Mela Putri Ayu. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo", NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan, 2021

Publication

&lt;1 %

17

Yosni Yorini Yusriani, Izlan Sentryo, Muhammad Yasin. "PERBEDAAN KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS SISWA DALAM PEMBELAJARAN MATEMATIKA ANTARA MODEL PROBLEM BASED LEARNING DAN MODEL PEMBELAJARAN LANGSUNG KELAS IV SDN 95 KENDARI", Jurnal Ilmiah Pembelajaran Sekolah Dasar, 2020

Publication

&lt;1 %

18

Andang Nofiana, Hengky Widhiandono. "ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN LOYALITAS PELANGGAN (Studi Kasus Pada Bengkel AHASS Area Purwokerto )", Media Ekonomi, 2017

Publication

&lt;1 %

19

Nurlina Nurlina, Safrida Safrida, Musmulyadi Musmulyadi, Burhan Burhan. "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2021

Publication

&lt;1 %

20

SITI RODIAH, Agustiawan Agustiawan. "Study Eksperimen: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Psychological Safety", Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal, 2019

&lt;1 %

21

Ahyar Ahyar. "Aspek Hukum Pelaksanaan Qanun Jinayat Di Provinsi Aceh", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2017

Publication

---

<1 %

22

Lailatul Hidayati, Rifdah Abadiyah. "The Role Of Job Satisfaction In Moderating The Influence Of Human Resource Information Systems And Competencies On Employee Performance At PT. Manohara Asri Krian Sidoarjo", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020

Publication

---

<1 %

23

Meiryani Meiryani, Caineth Delvin Tandyopranoto, Jason Emanuel, A.S.L. Lindawati et al. "The effect of global price movements on the energy sector commodity on bitcoin price movement during the COVID-19 pandemic", Heliyon, 2022

Publication

---

<1 %

24

Ratnawaty Marginingsih, Isnurrini Hidayat Susilowati, Wiwik Widiyanti. "Analisis Tingkat Kepuasan Masyarakat Melalui Pelayanan Informasi Pada Aplikasi KRL Access", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2020

Publication

---

<1 %

25

Tri Wijayani, Bono Prambudi. "PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN BRAND IMAGE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN (Studi Empiris Pada Konsumen Wardah di Gerai Pusat Grosir Cililitan)", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

<1 %

26

Muhammad Arifiyanto, Nur Kholidah. "Analisis Pengaruh Pengetahuan Produk, Persepsi Manfaat dan Promosi terhadap Minat Penggunaan Uang Elektronik berbasis server", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021

Publication

<1 %

27

Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN FARMASI", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019

Publication

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On