

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG KOTA BANDA ACEH)



Disusun Oleh:

**SANTI GUSTINA
NIM. 160603204**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2020 M / 1442 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Santi Gustina
NIM : 160603204
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Menyerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 13 Agustus 2020
Yang Menyatakan,



Santi Gustina

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh)

Disusun Oleh:

Santi Gustina
NIM. 160603204

Disetujui untuk diseminarkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat
sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Pembimbing I



Cut Dian Fithi, S.E., M.Si., AK., CA

NIP. 198307092014032002

Pembimbing II

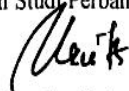


Cut Elfida, S.H.I., M.A.

NIDN. 2012128901

Mengartahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah



Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag

NIP. 197711052006042003

**LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL
SKRIPSI**

Santi Gustina
NIM. 160603204

Dengan Judul:

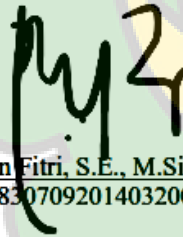
**Pengaruh Komunikasi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh)**

Telah Diseminarkan Oleh Program Studi Strata Satu (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata 1 dalam bidang Perbankan Syariah

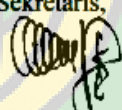
Pada Hari/Tanggal: Kamis, 13 Agustus 2020
12 Dzulhijjah 1441 H

Banda Aceh
Tim Penilai Seminar Hasil Skripsi

Ketua,


Cut Dian Fitri, S.E., M.Si., AK., CA
NIP. 198307092014032002

Sekretaris,


Cut Elfida., S.H.I., M.A
NIDN. 2012128901

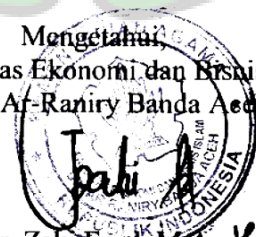
Penguji I,


Abrar Amri, S.E., S.Pd.I., M.Si
NIDN. 0122078601

Penguji II,


Safnina Sukma, M.Si
NIP. 198708102019032013

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Dr. Zaki Fuad, M.Ag.
NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY Banda Aceh
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web : www.library.ar-raniry.ac.id, Email : library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Santi Gustina
NIM : 160603204
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : Santigustina28@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

☐ Tugas Akhir ☐ KKKU ☐ripsi

yang berjudul:

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2014-2018

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

☐ Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut. UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 30 Juli 2020

Penulis

Santi Gustina
NIM. 160603204

Pembimbing I

Cut Dian Fitri, S.E., M.Si., AK., CA
NIP. 198307092014032002

Pembimbing II

Cut Elfida, S.H.I., M.A
NIDN. 2012128901

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Man Jadda Wajada

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh maka ia akan mendapatkannya”

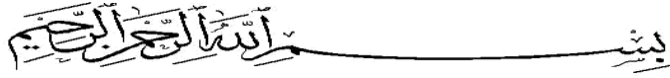
(Mahfuzot)

Ketika kamu menggapai sesuatu jangan pernah melihat hasilnya tetapi lihatlah proses nya, tetap bersungguh-sungguh walau terkadang impianmu tidak sesuai dengan harapan. Usaha tidak akan mengkhianati hasil.



Ku Persembahkan Skripsi ini Untuk keluargaku Tercinta

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah subhanaAllah ta'ala yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam berserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya, umat muslimin dan muslimat.

Syukur alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh**” Penulis melakukan penelitian ini dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh.

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menyadari bahwa skripsi masih banyak kekurangan, karena ini bukanlah proses akhir dari sebuah penulisan, tetapi langkah awal yang masih banyak perbaikan. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan laporan ini. Dalam proses

penyelesaian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya sekaligus mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ibu Ayumiati, S.E., M.Si. selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Muhammad Arifin, Ph.D selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Cut Dian Fitri, S.E., M.Si., AK., CA selaku pembimbing I (satu) dan Cut Elfida, S.H.I., M.A. selaku pembimbing II (dua) yang telah bersedia meluangkan waktu dan mencurahkan ilmu pengetahuannya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Abrar Amri, S.E., S.Pdi., M.Si selaku penguji I (satu) dan Safnina Sukma, M.Si selaku penguji II (dua) yang senantiasa dalam menguji dan mengarahkan penulisan skripsi ini menjadi bermutu dan berkualitas.
6. Ayumiati, S.E., M.Si. selaku Penasehat Akademik, dan kepada seluruh dosen, pegawai dan staf Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Islam serta segenap pengurus dan pegawai perpustakaan utama Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dan Ruang baca FEBI yang sudah memberikan fasilitas untuk mengadakan studi kepustakaan.

7. Pimpinan dan karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh yang telah sudi menerima penulis untuk melakukan penelitian dan mau membantu memberikan data yang diperlukan guna menyelesaikan skripsi ini.
8. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Syamsul Bahri, dan Ibunda Wasniati yang senantiasa mendoakan dan menasehati dengan setulus hati serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terima kasih juga kepada adik kandung tersayang Arsyat, Rossa Naila Putri dan Teddy Satria dan Aly Imran, S.H beserta keluarga dimana mereka selalu memberikan semangat kepada peneliti agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan jenjang pendidikan perguruan tinggi ini dan memperoleh gelar Sajana Ekonomi.
9. Sahabat-sahabat saya Febrina Rezky S.E, Elshinta Fara Dilla, S.E, Siti Zahara S.E, dan Yossie Kenanga Putri S.E, yang telah menemani dan membantu penulis dalam suka maupun duka, serta memberikan motivasi dan semangat

yang luar biasa agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

10. Kepada kakak terbaik saya Fitri Febrina, S.E yang telah memberikan semangat yang tiada hentinya hingga penelitian ini selesai. Dan terimakasih juga kepada Aditya Putra Purnama, S.E yang juga turut serta membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

11. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan khususnya Perbankan Syariah leting 2016 yang telah memberi semangat dan sama-sama berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir demi mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Semoga segala jasa bantuan, motivasi dan arahan yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik dan pahala sehingga memperoleh balasan yang layak dan lebih baik dari Allah SWT. Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun agar penelitian ini mampu menjadi yang lebih baik dan bermanfaat di masa yang akan datang.

Akhir kata kita berdoa kehadiran Allah SWT agar penelitian ini menjadi satu amal kebaikan bagi kami dan semoga bermanfaat dalam misi mengembangkan ilmu pengetahuan. Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.

Banda Aceh, 8 Juli 2020
Penulis,

Santi Gustina

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidakdilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	<i>Fatḥah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َ ي	<i>Fatḥah</i> dan ya	Ai
َ و	<i>Fatḥah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haua*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / يَ	<i>Fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ / يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ / يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ :*qāla*
رَمَى :*ramā*
قِيلَ :*qīla*
يَقُولُ :*yaqūlu*

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة)hidup

Ta marbutah (ة)yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah *t*.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah *h*.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	: <i>al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah</i>
طَلْحَةُ	: <i>Talḥah</i>

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Santi Gustina
NIM : 160603204
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang kota Banda Aceh)
Pembimbing I : Cut Dian Fitri, S.E., M.Si., AK., CA
Pembimbing II : Cut Elfida, S.H.I., M.A.
Kata Kunci : Komunikasi, *Reward*, *Punishment*, dan Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif deskriptif dan inferensia dengan teknik pengumpulan data yaitu menyebarkan kuesioner kepada 90 responden merupakan populasi dari objek penelitian yaitu seluruh karyawan PT Bank Syariah Kantor Cabang Kota Banda Aceh dan menggunakan metode sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) hasil uji F menyatakan bahwa variabel komunikasi, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 57,2%. Penelitian ini merekomendasikan agar pihak PT. Bank Syariah Mandiri KC Aceh mempertahankan kualitas kinerja karyawan sehingga bisa menghasilkan karyawan yang kompetitif.

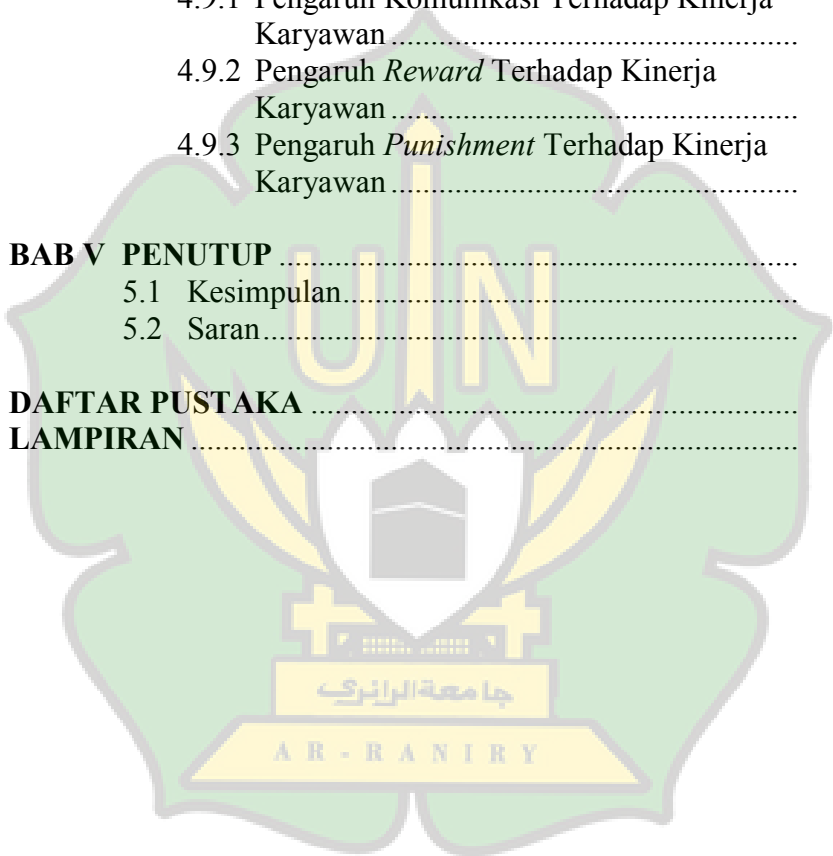
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	xii
ABSTRAK	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR SINGKATAN	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Pembahasan	10
 BAB II LANDASAN TEORI	 12
2.1 Komunikasi	12
2.1.1 Pengertian Komunikasi	12
2.1.2 Jenis-Jenis Komunikasi	13
2.1.3 Komunikasi yang Efektif dan Efesien	15
2.1.4 Manfaat Komunikasi	15
2.1.5 Komunikasi dalam Islam	16
2.2 <i>Reward</i>	17
2.2.1 Pengertian <i>Reward</i> Penghargaan/Imbalan)	17
2.2.2 Tujuan <i>Reward</i>	18
2.2.3 Jenis-Jenis <i>Reward</i>	19

2.3	<i>Punishment</i>	22
2.3.1	Pengertian <i>Punishment</i>	22
2.3.2	Jenis-Jenis <i>Punishment</i>	23
2.4	Kinerja Karyawan	24
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.4.2	Kinerja Karyawan Menurut Islam	25
2.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	27
2.4.4	Penilaian Kinerja	28
2.5	Hubungan Antar Variabel	30
2.5.1	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	30
2.5.2	Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.5.3	Pengaruh <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan	31
2.6	Penelitian Terkait	32
2.7	Kerangka Berpikir	36
2.8	Pengembangan Hipotesis	37
BAB III	METODE PENELITIAN	38
3.1	Jenis Penelitian.....	38
3.2	Data dan Teknik Pemerolehannya.....	38
3.2.1	Jenis Data	38
3.2.2	Populasi dan Sampel.....	38
3.3	Teknik Pengumpulan Data	39
3.4	Skala Pengukuran.....	40
3.5	Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.6	Uji Instrumen.....	45
3.6.1	Uji Validitas	45
3.6.2	Uji Reliabilitas	45
3.7	Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1	Uji Normalitas.....	46
3.7.2	Uji Heteroskedastisitas	46
3.7.3	Uji Multikolinieritas	47
3.8	Metode Analisis Data	48
3.8.1	Statistik Deskriptif.....	48
3.8.2	Analisis Regresi Linear Berganda	48

3.9 Uji Hipotesis.....	49
3.9.1 Uji T (Uji Parsial)	49
3.9.2 Uji F (Uji Simultan).....	50
3.9.3 Uji Koefesien Determinasi (R2)	50
BAB VI METODE PENELITIAN	52
4.1 Gambaran Umum Tentang PT Bank Syariah Mandiri	52
4.1.1 Sejarah Berdirinya PT Bank Syariah Mandiri.....	52
4.1.2 Visi dan Misi PT Bank Syariah Mandiri ...	54
4.1.3 Produk-Produk dan Akad dalam Bank Syariah Mandiri	55
4.2 Metode Analisis Data	59
4.2.1 Statistik Deskriptif.....	59
4.3 Karakteristik Responden	60
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
4.4 Karakteristik Jawaban Responden.....	64
4.4.1 Karakteristik Jawaban Variabel Komunikasi	64
4.4.2 Karakteristik Jawaban Variabel <i>Reward</i>	65
4.4.3 Karakteristik Jawaban Variabel <i>Punishment</i>	66
4.4.4 Karakteristik Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	67
4.5 Hasil Penelitian	68
4.5.1 Uji Validitas	68
4.5.2 Uji Reliabilitas	69
4.6 Uji Asumsi Klasik	70
4.6.1 Uji Normalitas.....	70
4.6.2 Uji Multikolinearitas.....	71
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	72

4.7 Analisis Regresi Berganda	73
4.8 Uji Hipotesis.....	75
4.8.1 Uji t (Uji Parsial).....	75
4.8.2 Uji F (Uji Simultan).....	76
4.8.3 Analisis Koefisien Determinasi	77
4.9 Pembahasan.....	78
4.9.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.9.2 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.9.3 Pengaruh <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	80
BAB V PENUTUP	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	92



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terkait	32
Tabel 3.1 Skala Likert.....	41
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik	59
Tabel 4.2 Karakteristik Jawaban Variabel Komunikasi	64
Tabel 4.3 Karakteristik Jawaban Variabel <i>Reward</i>	65
Tabel 4.4 Karakteristik Jawaban Variabel <i>Punishment</i>	66
Tabel 4.5 Karakteristik Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji T (Uji Parsial).....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Uji Simultan)	77
Tabel 4.13 Analisis koefisien determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Usia	61
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Gambar 4.5 Uji Normalitas (P-Plot Test)	71
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas (Uji Scater Plot)	73



DAFTAR SINGKATAN

SDM	Sumber Daya Manusia
BSM	Bank Syariah Mandiri
IBBA	<i>Indonesia Best Brand Award</i>
IAEI	Ikatan Ahli Ekonomi Islam
THR	Tunjangan Hari Raya
AMBM	<i>Area MicroBanking Manager</i>
AOSM	<i>Area Operation & Service Manager</i>
ASO	<i>Area Service Officer</i>
AFO	<i>Administration Financing Operation</i>
PO	<i>Pawning Officer</i>
OB	<i>Office Boy</i>
ZPRED	<i>Standardized Predicted Value</i>
SRESED	<i>Studentized Residual</i>
DW	Durbin-Watson
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	92
Lampiran 2 Statistik Deskriptif	101
Lampiran 3 Jawaban Responden	101
Lampiran 4 Uji Validitas	103
Lampiran 5 Reliabilitas	103
Lampiran 6 Uji Normalitas	104
Lampiran 7 Multikolinearitas	104
Lampiran 8 Heteroskedastisitas	105
Lampiran 9 Analisis Regresi Berganda	105
Lampiran 10 Uji t	105
Lampiran 11 Uji F	106
Lampiran 12 Analisis Koefisien Determinasi	106



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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 bank. 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, 2015:26).

Komunikasi dalam perusahaan juga memiliki peran yang sangat penting, Hubungan komunikasi antara karyawan dan perusahaan haruslah tetap berjalan dengan lancar agar tidak terjadi *miss communication*. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang kesuksesan baik dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang ada, sehingga organisasi bisa tetap *survive* bahkan meraih keunggulan kompetitifnya, tetapi realitanya komunikasi sering disepelekan baik oleh perusahaan dan juga individu (karyawan) sebagai ujung tombak dari tujuan organisasi. Di perusahaan sering terjadi konflik antar karyawan salah satunya masalah pribadi bahkan masalah internal perusahaan yang disebabkan adanya persaingan antar karyawan, selain itu juga masalah yang terjadi tidak adanya ketersediaan atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat prestasi yang diraih karyawan.

Harapan atas profesionalisme yang baik dari seseorang karyawan tidak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola serta memberikan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Menurut Ali (2011:2) semakin sering tindakan yang baik memperoleh *reward*/imbalan, dan semakin sering tindakan yang salah mendapatkan sanksi maka semakin kurang pula mengulangi tindakan tersebut, sehingga keberhasilan yang

didapatkan oleh karyawan tersebut membuahkan hasil yang memuaskan. Didalam perusahaan apabila kinerja karyawan yang efektif maka perusahaan atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya penghargaan atau imbalan sebagai bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan.

Menurut Rosniyenti dan 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*/penghargaan dari prestasi kerja yang telah dicapainya. Apabila suatu organisasi tidak mampu memberikan imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya kehilangan tenaga-tenaga yang terampil dan berkemampuan tinggi akan tetapi juga akan kalah saing di pasaran tenaga kerja. Jika situasi demikian tetap berlanjut organisasi yang bersangkutan tidak akan mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan berbagai sasarannya hal seperti inilah yang akan merugikan perusahaan. Jika tidak terselesaikan dengan baik kinerja perusahaan akan terus menurun sehingga produktivitas pun

akan terganggu. Oleh karena itu imbalan kerja yang menjadi harapan karyawan perlu terpenuhi dengan baik dan sesuai dengan kinerja karyawan.

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. Menurut Fahmi (2017:68) *punishment* merupakan sangsi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan sistem *punishment* maka karyawan tidak akan berani melanggar peraturan atau pun melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Bagi karyawan yang mendapatkan *punishment* atau hukuman maka hal tersebut akan menjadi pelajaran agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Ketika *punishment* diberlakukan maka pihak perusahaan terlebih dahulu harus diinformasikan kepada para

karyawan. *Punishment* sebaiknya tidak terlalu berat karena pada dasarnya diberlakukan punishment hanya untuk mendidik dan memberikan efek jera terhadap si pelanggar dan menjadikan alat sebagai motivasi untuk kedisiplinan karyawan.

Salah satu bank yang menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM), dalam meningkatkan pengembangan SDM atau kinerja karyawan dibutuhkan kualitas SDM yang handal dan mempunyai skill yang profesional dalam bidangnya, keberhasilan dalam suatu perusahaan bukan tergantung pada kuantitas melainkan kualitas karyawan yang profesional dan mampu mengembangkan usaha, oleh karena itu dibutuhkan penerapan sistem yaitu salah satunya sistem *reward* dan *punishment* dalam suatu perusahaan, agar SDM dalam perusahaan tersebut menjadi berkualitas dan profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan apabila dalam sebuah perusahaan sudah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* maka internal perusahaan tersebut tidak akan berani untuk melanggar peraturan yang ada, begitu juga sebaliknya dengan adanya penghargaan maka karyawan akan terus giat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat. Dengan adanya kinerja karyawan yang bagus maka BSM mendapatkan berbagai macam penghargaan yang diterima oleh Bank Syariah Mandiri pada tahun 2019 KC Aceh antara lain: *The Best LG*, *The Best Referral Dana Institusi*, *The Best PBR*, *The Best Outlet BO II Acquisition*, *The Best Outlet Pawning Growth*, *The*

Best Outlet Casa, The Best Percentage Of Asset Growth, The Best Outlet Funding Achievement dan masih banyak penghargaan lainnya yang diperoleh oleh BSM. Tentu saja penghargaan yang diterima tersebut berkat pengaruh kinerja yang baik dan teratur dari segala aspek, mulai dari direktur hingga pegawai bawah yang ada di BSM baik kantor pusat maupun cabang di setiap daerah (Mandirisyariah.co.id).

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh komunikasi, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan antaranya: penelitian yang dilakukan oleh hidayat dkk (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah (2019) bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasan dan Solehah (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dkk (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *reward* tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tangkuman dkk (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Suak dkk (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, bahwa fenomena yang terjadi kinerja karyawan yang kurang optimal diduga kurangnya komunikasi internal yang kurang baik. Begitu juga dengan *punishment* pihak perusahaan tidak memberikan dispensasi kepada karyawan yang datang terlambat, karyawan yang tidak bekerja di waktu pekerjaannya maka demikian di berlakukan sistem *punishment*, sehingga timbul pemikiran untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana hubungan komunikasi, *reward* dan *punishment* tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan di suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik maka akan diberikan penghargaan/*reward* dalam bentuk finansial, non finansial dan psikis sebagai bentuk apresiasi kepada suatu prestasi karyawan.

Dengan demikian, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan diatas, dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, *Reward*, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi, *reward*, *punishment* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh.

2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, *reward*, *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah ilmu pengetahuan serta menambah wawasan bagi peneliti tentang pengaruh komunikasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh.
 - b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada setiap pembaca dan menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana atau bahan informasi untuk pengetahuan tentang kinerja karyawan.
- b. Bagi praktisi perbankan, untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui komunikasi, *reward*, dan *punishment*.
- c. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai pengaruh komunikasi, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Banda Aceh.
- d. Bagi Para Pengambil Kebijakan dalam Bidang Perbankan, Memberikan masukan dengan harapan mampu memberikan penekanan khusus dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari beberapa bagian:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini membahas beberapa hal yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Dalam bab ini membahas beberapa hal yang terdiri dari landasan teori, temuan penelitian terkait, model penelitian dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Memuat secara rinci metode penelitian, penelitian yang digunakan peneliti beserta justifikasi/alasannya, jenis penelitian, pendekatan penelitian, tujuan dan arah penelitian, data dan teknik pemerolehannya, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, variabel penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya dengan mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab hasil penelitian dan pembahasan ini membahas beberapa yang terdiri dari deskripsi objek penelitian, hasil analisis dan pembahasan hasil temuan serta implikasinya.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komunikasi

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi, komunikasi membantu anggota-anggota organisasi membantu mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Meski demikian, berkomunikasi dengan baik tidak lah mudah. Bila sebuah organisasi sampai pada titik dimana komunikasi dalam organisasi tidak seefektif yang seharusnya, organisasi itu tidak akan berfungsi seefektif seharusnya (Ruslan, 2012:81).

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi (Kreitner dan Kinicki, 2010:402). Dikatakan pula komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan simbol dengan arti yang melekat (John R. Schermerhorn Jr, James G. Hunt, dan Mary Uhl-Bien, 2011:256).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya komunikasi adalah merupakan proses penyampaian

informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lainnya sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respons balik kepada sender (Wibowo, 2010:355).

2.1.2 Jenis-Jenis Komunikasi

Komunikasi terdiri atas jenis-jenis berikut (Athoillah, 2010:220):

1. Menurut lawan komunikasi
 - a. Satu lawan satu disebut komunikasi pribadi
 - b. Satu lawan banyak disebut komunikasi umum
 - c. Banyak lawan satu disebut komunikasi umum
 - d. Banyak lawan banyak disebut komunikasi umum
2. Menurut jumlah yang berkomunikasi
 - a. Komunikasi perseorangan
 - b. Komunikasi dalam kelompok
3. Menurut cara penyampaian
 - a. Komunikasi lisan
 - b. Komunikasi tertulis
4. Menurut maksud komunikasi
 - a. Memberi perintah/instruksi
 - b. Memberi nasihat
 - c. Memberi saran
 - d. Berpidato
 - e. Mengajar, memberi ceramah

- f. Berapat/rapat
 - g. Berunding
 - h. Menginterview
5. Menurut langsung/tidak langsung
- a. Komunikasi langsung: komunikasi tatap muka
 - b. Komunikasi tidak langsung: komunikasi bukan tatap muka, yang dipisahkan oleh/arah tempat dan jarak waktu.

Dari uraian-uraian tentang komunikasi ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi yang efektif mensyaratkan tercipta dan terlaksananya empat langkah (Athoillah, 2010:220):

1. Adanya perhatian, maksudnya ketika alasan mengomunikasikan pesan tertentu, bawahannya benar-benar memerhatikan dan menyimak semua yang dimaksud dalam materi yang disampaikan oleh atasannya.
2. Terciptanya pengertian, dengan menyimak dan memerhatikan, semua komunikan mengerti dan memahaminya.
3. Adanya ketersediaan menerima, artinya setiap pesan yang dikomunikasikan harus disesuaikan dengan tugas dan kewajiban. Hal ini karena kinerja bawahan bergantung pada otoritas dan keahlian sehingga pesan-pesan atasan diterima dengan baik.
4. Diambil suatu tindakan. Jika telah diperhatikan, disimak, dan dipahami dengan baik oleh komunikan, pesan-pesan itu ditindak lanjuti dalam bentuk aksi atau kegiatan tertentu

yang sesuai dengan isi pesan yang telah dikomunikasikan dengan baik.

2.1.3 Komunikasi Yang Efektif dan Efisien

Komunikasi efektif terjadi bila artian yang dimaksud oleh pengirim berita artinya yang ditangkap oleh penerima berita itu satu dan sama. Komunikasi yang efisien terjadi bila biayanya minimum berdasarkan sumber daya yang dimanfaatkan. Komunikasi sering terganggu karena masalah *semantic*/arti kata, tak ada umpan balik, saluran komunikasi, gangguan fisik, perbedaan budaya dan status. Adapun pedoman untuk mendapatkan komunikasi yang efektif (Wibowo, 2010:358):

1. Bahwa harus mendengarkan secara aktif
2. Usahakan memberikan umpan balik
3. Langsung pada masalah
4. Menggambarkan situasi meringkas

2.1.4 Manfaat Komunikasi

Manfaat komunikasi dalam organisasi sangat banyak, tanpa komunikasi, fakta, gagasan, dan pengalaman tidak saling dipertukarkan. Selain itu, komunikasi dapat menumbuhkan rasa kesatuan antara karyawan serta dapat meningkatkan saling pengertian dan memupuk semangat kopr. Juga menumbuhkembangkan rasa keterlibatan (*sense of involvement*) yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab,

semangat, dan gairah kerjanya, karena merasakan seolah-olah usaha itu milik sendiri. Seorang manajer harus dapat menyalurkan gagasan serta informasi yang dimilikinya kepada orang lain dalam kesatuan kerjanya. Pengetahuan, pikiran, dan perasaan dari manajer yang ditransmisikan akan turut menentukan dan mengoordinasikan pemenuhan tugas manajerial.

Dengan demikian, manfaat komunikasi dapat disebutkan sebagai berikut (Athoillah, 2010:223):

1. Memberikan pengaruh positif bagi kemajuan suatu organisasi
2. Menumbuhkan keakraban yang memperbesar semangat kerja dan kepercayaan diri
3. Menambah pengetahuan dan meningkatkan kepekaan terhadap masalah
4. Mempermudah pemecahan masalah yang dihadapi
5. Menyamakan persepsi tentang suatu dan melaksanakan pengambilan keputusan, dengan penuh pertimbangan atas dasar musyawarah dan skala prioritas
6. Bertukar pengalaman yang akan memperbanyak ide atau gagasan untuk kemajuan organisasi atau sejenisnya.

2.1.5 Komunikasi Dalam Islam

Menurut Harahap (2018) komunikasi dalam islam mempunyai sudut pandang yang berbeda karena pada hakikatnya kita tidak pernah luput dari komunikasi dan setiap apa yang kita

lakukan selalu disertai dengan komunikasi, yang dimaksud komunikasi dalam islam yaitu komunikasi yang berakhlak al-karimah dan beretika namun dalam islam komunikasi bukan hanya berinteraksi kepada sesama manusia melainkan komunikasi secara *hablum minallah* dan *hablum minnas*. Komunikasi secara *hablum minallah* yaitu komunikasi antara kita kepada Allah seperti melalui sholat, zakat, bersedekah dan lain sebagainya, sedangkan komunikasi secara *hablum minnas* yaitu komunikasi antar sesama manusia seperti tolong menolong dalam hal kebaikan.

2.2 Reward

2.2.1 Pengertian Reward (Penghargaan/Imbalan)

Reward/penghargaan adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai. Sedangkan pengertian *reward* menurut para ahli, sebagai berikut. Menurut Irmayanti dalam Saputra dkk (2017) menjelaskan bahwa reward disebut juga imbalan instristik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang penting bagi sejumlah individu. Sedangkan menurut Triton (2010:123), “*Reward*/imbalan adalah satu upaya yang telah dilakukan oleh *management* untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan”.

Kata *Reward* berasal dari bahasa Inggris, jika diartikan dalam bahasa Indonesia berarti hadiah, penghargaan, dan ganjaran. *Reward*/penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk materiel atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk materiel maupun non materiel yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi (Nugroho, 2015).

Imbalan adalah elemen kritis dalam setiap strategi organisasi terutama dalam rangka memotivasi pegawai. Untuk memotivasi, imbalan haruslah bernilai dimata pegawai dan distribusinya mesti adil. Pegawai yang prestasinya lebih baik sebaiknya mengantongi imbalan yang lebih besar ketimbang pegawai yang prestasinya lebih rendah. Organisasi sebaiknya memberikan imbalan berbasis kerja, karena lebih fair, adil dan motivatif (Ardana dkk, 2013:143). *Reward* adalah segala bentuk return finansial maupun non finansial yang diterima karyawan dari jasa yang telah disumbangkan kepada perusahaan (Kadarisman, 2012:122).

2.2.2 Tujuan *Reward*

Untuk meningkatkan motivasi pegawai, bank perlu menyusun sebuah sistem *reward* yang menarik (*reward*

management program). Secara umum, tujuan disusunnya *reward management program* (IBI,2014:185):

1. Meningkatkan motivasi pegawai
2. Meningkatkan *employeeengagement* secara berkesinambung
3. Menarik dan mempertahankan *top talent*

Sedangkan menurut Fajar dan Heru (2010:155) *reward* mempunyai tujuan utama yaitu:

1. Menarik pelamar yang potensial
2. Mempertahankan karyawan yang baik
3. Meraih unggulan kompetitif
4. Meningkatkan produktivitas
5. Melakukan pembayaran yang sesuai dengan aturan hukum (Undang-Undang Ketenagakerjaan)
6. Menjamin keadilan
7. Memudahkan sasaran strategi

2.2.3 Jenis-Jenis *Reward*

Tiga jenis *reward* berikut pada umumnya menjadi acuan banyak bank:

1. *Extrinsic Reward*

Extrinsic reward merupakan pemberian imbalan oleh bank yang bersifat finansial atau fasilitas lainnya, misalnya dalam bentuk barang yang antara lain (IBI, 2014:186-187):

1) *Compensation*

- a. Gaji; merupakan imbal jasa yang diberikan tunai kepada pegawai sesuai nilai jabatan yang diduduki dan kompetensi yang dimiliki.
- b. Tunjangan Tetap; merupakan tunjangan yang diberikan tunai kepada pegawai tanpa memperhitungkan kinerja, jabatan, dan berlaku sama untuk seluruh pegawai. Tunjangan tetap yang diberikan oleh bank: tunjangan hari raya (THR), dan tunjangan cuti.
- c. Tunjangan Tidak Tetap; merupakan tunjangan yang diberikan berdasarkan jabatan, sifat pekerjaan, maupun lokasi unit kerja. Tunjangan ini dapat dicabut sewaktu-waktu jika pegawai tidak lagi memegang jabatan atau berada pada lokasi kerja sebelumnya. Tunjangan tidak tetap yang diberikan antara lain:
 - 1) Tunjangan lokasi
 - 2) Tunjangan teller
 - 3) Tunjangan penampilan
 - 4) Tunjangan kewenangan
- 2) Tunjangan Bonus; merupakan penghargaan bank atas pencapaian kinerja pegawai pada periode tertentu, dengan tetap memperhatikan strategi bisnis dan kemampuan bank.
- 3) Bonus kinerja; berdasarkan hasil kinerja individu, kinerja unit, dan kinerja bank secara keseluruhan.

- 4) Tunjangan Kerja Lembur; Merupakan tunjangan pelaksanaan pekerjaan diluar jam kerja dimana pekerjaan tersebut tidak dapat ditunda/bersifat mendesak untuk segera diselesaikan.

2. *Benefit*

Bank memberikan sejumlah program *benefit* sebagai pelengkap *cash comensation*. Berikut bentuk *benefit* yang umumnya diberikan oleh bank (IBI, 2014:186-187):

- 1) *Benefit* Perjalanan Dinas. Bank memberikan fasilitas dan penggantian biaya kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai dapat menjalankan tugas dengan efektif, terjamin keamanannya, dan terjaga kebutuhan dasarnya.
- 2) Cuti Pegawai. Cuti merupakan salah satu bentuk pelaksanaan perlindungan dan kesejahteraan pegawai. Tujuannya agar pegawai dapat mengembalikan kondisi fisik dan mental setelah menjalankan pekerjaan rutin dan melakukan kegiatan-kegiatan lainnya. Jenis cuti yang diberikan:
 - a. Cuti tahunan
 - b. Cuti besar
 - c. Cuti bersalin
 - d. Keguguran
 - e. Cuti luar tanggungan bank
 - f. Cuti haji
 - g. Cuti sakit
 - h. Cuti bersama

- i. Izin bekerja karena haid

3. *Intrinsic Reward*

Intrinsic reward merupakan pemberian imbalan oleh bank tidak dalam bentuk uang, tetapi dalam bentuk lain, seperti pelatihan, pengembangan pegawai, dan *recognition*. Berikut contoh *intrinsic reward* (IBI, 2014:186-187).

- 1) *Employee Recognition Program*. Merupakan penghargaan atau pemberian atau pemberian apresiasi khusus kepada pegawai atas tindakan, perilaku positif, prestasi, dan upaya-upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja yang mendukung pencapaian tujuan bank.
- 2) Bantuan Santunan Khusus. Merupakan pemberian bantuan atau santunan khusus bagi pegawai yang mengalami musibah, seperti kematian, bencana alam, atau musibah lainnya.

2.3 *Punishment*

2.3.1 Pengertian *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2013:130) *punishment* adalah ancaman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan dan memberikan efek jera terhadap pelanggar. Menurut Fahmi (2016:68) *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau yang ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran. *Punishment* atau hukuman menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya

mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) *punishment* merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku. Punishment didefinisikan sebagai tindakan meyakinkan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan (Tangkuman, 2015:886).

2.3.2 Jenis-Jenis *Punishment*

Menurut Rivai (2013:450) jenis-jenis hukuman dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hukuman ringan, dengan jenis:
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
 - b) Teguran tertulis.
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
 - b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
 - c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

3. Hukuman berat, dengan jenis:

- a) Penurunan pangkat atau demosi.
- b) Pembebasan dari jabatan.
- c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
- d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010:10) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Menurut Mangkuprawira dalam Udayanto dkk (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunagara dalam Rosyenti dan Wahyuni (2019) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sedarmayanti dalam Nugroho (2015) kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang merupakan hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja

tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

2.4.2 Kinerja Karyawan Menurut Islam

Kinerja karyawan bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, dimana ia memerlukan upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan segala aset, fikir, dan zikirnya untuk menunjukkan bahwa dirinya adalah sebagai hamba Allah yang harus memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Maksudnya adalah memakmurkan bumi, Allah menyuruh manusia untuk mendalami dunia ekonomi, bekerja dan berusaha dengan bersungguh-sungguh. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Mulk: 15 (Dawawabah, 2006:14-15):

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

١٥

Artinya : *“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”* (QS. AL-Mulk [67]: 15).

Tafsir Al-Mishbah M. Quraish Shihab (QS. AL-Mulk [67]: 15):

Allah berfirman: *Dialah* sendiri yang menjadikan buat kenyamanan hidup kamu, bumi yang kamu huni ini hingga ia

menjadi mudah sekali untuk melakukan aneka aktivitas baik berjalan, bertani, berniaga, dan lain-lain, maka silahkan kapan saja kamu mau berjalanlah di penjuru-penjurnya bahkan pengunungan-pengunungannya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya karena tidak mungkin kamu dapat menghabiskannya karena rezeki-Nya melimpah melebihi kebutuhan kamu dan mengabdilah kepada-Nya sebagai tanda syukur atas limpahan karunia-Nya itu. Mencari rezeki atau bekerja mempunyai nilai yang sangat tinggi, karena bekerja merupakan perintah-Nya dan merupakan suatu ibadah. Bagi seorang muslim hidup harus seimbang antara dunia dan akhirat tidak boleh mengutamakan dunia saja atau sebaliknya tidak terlalu mengutamakan akhirat tetapi harus menyeimbangkan antara keduanya (Shihab, 2002:356).

Sedangkan menurut Alam (2016) kinerja dalam islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial, dalam konsep islam bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menetapkan rezeki kita masing-masing, tetapi manusia haruslah tetap bekerja dan berusaha rezeki itu tidak akan datang tanpa adanya usaha dari seseorang tersebut. Jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera maka ia harus bekerja. Dalam surah al-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan kita untuk bekerja:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*(QS. Al-Taubah[105]: 9).

Tafsir QS. Al-Taubah ayat 105:

Allah berfirman bekerjalah kamu dengan pekerjaan yang menurutmu sesuai, teruskan kebatilanmu jangan mengira bahwa amalanmu itu akan samar atas Allah, yakni pekerjaan mu pasti akan terlihat dan terbukti. Apa pun yang hendak kamu lakukan baik ataupun buruk maka Allah akan melihatmu dan Dia akan menunjukkannya kepada Rasul-Nya dan hamba-hamba-Nya yang beriman, meskipun ia adalah amalan batin Abdurrahman (2012:225).

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2014:153) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.
2. Kemampuan, yaitu sifat-sifat personal atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu tugas.

Berdasarkan dari definis-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

2.4.4 Penilaian Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya. Agar kinerja karyawan yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif, untuk itu seorang manajer perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah. Di samping itu, informasi-informasi tentang kinerja karyawan diperlukan pula, bila suatu saat seseorang manajer ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem yang digunakan salah (Sutrisno, 2010:178).

Menurut Bangun (2012:235) menjelaskan cara untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan seberapa banyak unit pekerjaan yang dapat karyawan kerjakan dalam satu periode dan waktu tertentu. Dalam hal ini karyawan harus memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan harus memiliki standar kualitas tertentu, setiap karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar setiap pekerjaannya menghasilkan standar kualitas yang baik.

3. Ketepatan Waktu

Tepat waktu disini adalah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, karyawan dituntut harus menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4. Kehadiran

Terdapat beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan dalam proses pengerjaan, misalnya dituntut bekerja selama delapan jam perhari selama 5 hari dalam satu minggu.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan secara individu melainkan terdapat beberapa pekerjaan yang melibatkan

dan membutuhkan orang lain. Untuk itu diperlukan kemampuan kerjasama yang bagus dengan rekan yang lainnya.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lainnya sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respons balik kepada *sender* (Wibowo, 2010:355).

Penelitian yang dilakukan oleh Safrina (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Kompensasi, komunikasi, terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” yang menyatakan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dkk (2019) yang berjudul ”Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan” yang menyatakan bahwa variabel komunikasi ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Triton (2010:123), “*Reward*/imbalan adalah satu upaya yang telah dilakukan oleh *management* untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan”.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosniyenti dan Sriwahyuni (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) *punishment* merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Wirawan dan Afani (2018) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan” yang menyatakan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja” yang menyatakan bahwa variabel *punishment* ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Terkait

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1.	Agung Dwi Nugroho (2015)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan PT. Business Training and Empowering Management Surabaya	Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif	Hasil analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa variabel <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya dengan nilai F sebesar 9.689 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka variabel <i>reward</i> (Xhitung), dan <i>punishment</i> (X) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2.	Arik Irawati (2016)	Pengaruh pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)	Kuantitatif	Variabel <i>Reward</i> (penghargaan) (X1) dan <i>Punishment</i> (teguran/sanksi) (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengolahan data model regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 3.614 + 0,594X_1 + 0,299X_2 + e$

Tabel 2.1 – Lanjutan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil
3.	Yazid Halim (2016)	Pengaruh iklim komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUP Fatmawati	Kuantitatif	Iklim komunikasi dalam organisasi (simultan-uji F) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian ini pun menunjukkan bahwa sebesar 78,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim komunikasi dalam organisasi.
4.	Erick Novalino Darmawan (2017)	Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan sebagai <i>intervening variable</i>	Kuantitatif	Mempengaruhi gaya kepemimpinan secara positif, komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, gaya kepemimpinan tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
5.	Nina Fania Putri (2017)	Pengaruh Komunikasi Interpersona, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> terhadap motivasi kerja (Studi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk unit Setia Budi Medan)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi interpersonal, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap motivasi karyawan pada PT. BRI (Persero) Tbk Unit Setia Budi secara simultan.

Dari tabel 2.1 diatas terdapat persamaan dan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu pertama penelitian yang ditulis oleh Agung Dwi Nugroho (2015). Dengan judul "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT.Business Training and Empowering Management Surabaya" dari penelitian ini terdapat persamaan yaitu sama-sama fokus meneliti pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya yaitu peneliti menambah variabel X komunikasi dan dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang kota Banda Aceh dan penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Business Training and Empowering Management Surabaya.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Arik Irawati (2016). Dengan judul "Pengaruh pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)" dari penelitian sebelumnya terdapat persamaan yaitu pengaruh pemberiann *Reward* dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu peneliti menambah variabel X komunikasi dan dilakukan pada PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang kota Banda Aceh dan penelitian sebelumnya dilakukan pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara.

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Yazid Halim (2016). Dengan judul "Pengaruh iklim komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUP Fatmawati" dari penelitian sebelumnya terdapat persamaan yaitu menggunakan variabel X

komunikasi dan variabel Y terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya fokus pada pengaruh iklim komunikasi dalam organisasi dan dilakukan di RSUP Fatmawati, sedangkan penelitian yang akan diteliti lebih fokus pada pengaruh komunikasi, *reward* dan *punishment* dan dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang kota Banda Aceh.

Keempat penelitian yang dilakukan oleh Erick Novalino Darmawan (2017). Dengan judul “Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan sebagai *intervening variable*” dari penelitian sebelumnya terdapat persamaan yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu lebih fokus pada pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan sebagai *intervening variabel*, sedangkan penelitian yang akan diteliti lebih fokus kepada pengaruh *reward* dan *punishment*.

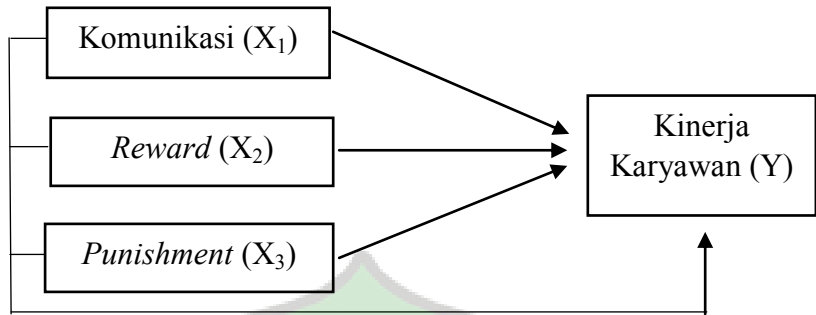
Kelima penelitian yang dilakukan oleh Nina Fania Putri (2017). Dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, *Reward*, dan *Punishment* terhadap motivasi kerja (Studi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk unit Setia Budi Medan” dari penelitian sebelumnya terdapat persamaan yaitu pengaruh komunikasi, *reward* dan *punishment*, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan variabel X komunikasi Interpersonal dan Variabel Y motivasi kerja dan dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), sedangkan peneliti yang akan diteliti yaitu menggunakan X komunikasi saja dan variabel Y

terhadap kinerja karyawan dan dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang kota Banda Aceh.

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan sebuah paduan pada serangkaian teori yang bertuang dalam tinjauan pustaka, yang merupakan secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang diterapkan (Hamid, 2007:27).

Kerangka berfikir yang baik yaitu kerangka berfikir yang dapat menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, hubungan antar variabel harus dijelaskan dalam melakukan sebuah penelitian. Dalam suatu penelitian kerangka berfikir perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut terdapat dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010:88). Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, maka perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti suatu masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian. Maka dari itu kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus di uji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka (Martono, 2011: 63). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H_{01} Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H_{a1} Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H_{02} *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H_{a2} *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H_{03} *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H_{a3} *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H_{04} Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.
- H_{a4} Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan inferensia. Menurut Saputra, dkk (2017) metode penelitian kuantitatif deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Penelitian kuantitatif didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh.

3.2 Data dan Teknik pemerolehannya

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti seperti kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen penelitian dengan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016:142).

3.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh para karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 90 orang yang merupakan 60 laki-laki dan 30 wanita. Yang terdiri dari *area manager* 1 orang, *branch manager* 1 orang, *area operation & service manager* (AOSM) 1 orang, *area microbanking manager* (AMBM) 1 orang, *area service officer* (ASO) 1 orang, *restrukturisasi kredit* 9 orang, *administration financing operation* (AFO) 9, *priority* 3 orang, *teller* 7 orang, *back office* 4 orang, *marketing* 25 orang, *customer service officer* 4 orang, *pawning officer* (PO) 2 orang, admin bagian *marketing* 3 orang, *security* 8 orang, *office boy* (OB) 5 orang, *driver* 6 orang. Populasi tersebut merupakan jumlah karyawan yang akan dijadikan responden untuk mendapatkan data dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sensus dengan metode *non probability sampling*.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan tertulis disampaikan langsung pada responden menggunakan:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono: 142). Bentuk

kuesioner dalam penelitian ini ialah kuesioner berstruktur, dengan demikian peneliti telah menyediakan berbagai alternatif jawaban untuk responden, sehingga responden hanya memberi tanda jawaban yang dipilih.

Kuesioner ini terdiri bagian pengantar, petunjuk pengisian, identitas responden, seperti: nama, jenjang pendidikan terakhir, jenis kelamin, umur, jabatan, serta bagian instrumen penelitian yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan tanggapan responden mengenai komunikasi, *punishment*, *reward* dan kinerja

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2010: 274). Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang kota Banda Aceh seperti sejarah pendirian, visi, misi, jumlah pegawai dan lain sebagainya.

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah penentuan atau penetapan skala atas suatu variabel berdasarkan jenis data yang melekat dalam variabel penelitian (Muhammad, 2013:120). Berdasarkan pengertian tersebut, maka skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2012) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda, misalnya checklist atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penskoran. Berikut ini bobot penilaian pada skala likert.

Tabel 3.1
Skala Likert

Keterangan	Bobot jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012) (Data diolah)

3.5 Operasional Variabel Penelitian

Sugiono (2005:2) variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel penelitian adalah sebuah konsep yang mempunyai penjabaran dari variabel yang ditetapkan dalam suatu penelitian dan dimaksud untuk memastikan agar variabel yang diteliti secara jelas dapat ditetapkan indikatornya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel terikat (variabel dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2010:10) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, ada pun indikator dari kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerjasama

2. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Wiratna, 2015:86). Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah komunikasi (X_1), *Reward* (X_2), dan *Punishment* (X_3).

a. Variabel komunikasi (X_1)

Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lainnya sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respons balik kepada *sender* (Wibowo, 2010:355).

Indikator dalam variabel komunikasi yang diamati adalah: keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, kesamaan.

b. Variabel *Reward* (X_2)

Reward/penghargaan adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai. Menurut Ramayulis (2008:211), “*Reward* adalah hadiah yang diberikan atas perbuatan-perbuatan atau hal-hal yang baik telah dilakukan. Sedangkan menurut Triton (2010:123), “Imbalan adalah satu upaya yang telah dilakukan oleh *management* untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Menurut Wibowo (2011: 367) *Reward* adalah hasil yang diperoleh dari pekerja yang diberikan upah atau gaji bahkan insentif yang dapat memberikan prestasi yang melebihi standar kinerja yang diharapkan.

Adapun indikator dari *reward* adalah: gaji, jaminan sosial, promosi, penyelesaian pekerjaan dan pengembangan pribadi.

c. Variabel *Punishment* (X_3)

Menurut Mangkunegara (2013: 130) *punishment* adalah ancaman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan dan memberikan efek jera terhadap pelanggar. Adapun indikator dari sanksi yang diamati adalah: tata tertib, larangan, disiplin, teguran, dan hukuman.

Untuk mempermudah pengukuran variabel dan untuk memahami setiap variabel diperlukan definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
Komunikasi (X ₁)	Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak, baik individu, kelompok atau organisasi sebagai <i>sender</i> kepada pihak lainnya sebagai <i>receiver</i> untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respons balik kepada <i>sender</i> . (Wibowo, 2010:355).	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kepositifan 5. Kesamaan	Likert
<i>Reward</i> (X ₂)	Menurut Wibowo (2011:367) <i>Reward</i> adalah hasil yang diperoleh dari pekerjaan diberikan upah atau gaji bahkan insentif yang dapat memberikan prestasi yang melebihi standar kinerja yang diharapkan.	1. Gaji 2. Jaminan Sosial 3. Promosi 4. Penyelesaian Pekerjaan 5. Pengembangan Pribadi	Likert
<i>Punishment</i> (X ₃)	Menurut Mangkunegara (2013:130) <i>punishment</i> adalah ancaman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan dan memberikan efek jera terhadap pelanggar.	1. Tata Tertib 2. Larangan 3. Disiplin 4. Teguran 5. Hukuman	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Hasibuan (2010:10) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan 4. Kehadiran 5. kemampuan Berkerjasama	Likert

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang hendak di ukur (Sugiyono, 2013: 211).

Menurut Siregar (2016: 162) validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan atau pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 (*Statistical Pakckage for Social Sciences*) menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *correlated item* dari masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai *correlated item* $> 0,30$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner merupakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47).

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *Cronbach Alpha*.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Suliyanto (2011: 69), menyatakan bahwa uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal, jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Uji normalitas yang digunakan yaitu Komogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% maka apabila signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya apabila signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi. Menurut (Gujarati, 2014: 109) Uji normalitas juga menggunakan grafik normal P-P Plot dapat dilihat dari penyebaran titik pada sumbu diagonal grafik, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk melihat apakah terdapat kesamaan variabel dari pegamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Ada cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas melihat grafik plot antara nilai prediksi

variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED (*Standardized Predicted Value*) dengan residualnya SRESED (*Studentized Residual*) (Ghazali, 2013:11). Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas bawah 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Multikolieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2013:95). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model refresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2011) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel, jika nilai toleransi $< 0,10$ atau $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel

tersebut harus dibuang dan sebaliknya jika *tolerance* $> 0,10$, dan $VIF > 10$. maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses sistematis dan pencarian dan pengaturan transkripsi wawancara, catatan lapangan, dan materi-materi lain yang sudah ada dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman mengenai materi-materi dan untuk meningkatkan penulis meyakinkan apa yang sudah penulis temukan kepada orang lain. Analisis melibatkan pekerjaan dengan data, penyusunan, dan pemecahan ke dalam unit-unit yang dapat ditangani, perangkatumannya, pencarian pola-pola, penemuan apa yang penting dan apa yang perlu dipelajari, serta pembuatan keputusan apa yang akan peneliti katakan kepada orang lain (Emizir, 2012: 85).

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan karakteristik data sampel yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sujarweni, 2015:40).

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua

lebih variabel bebas (variabel X). Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada, walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan (Misbahuddin & Hasan, 2013:88).

Bentuk umum persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (3.1)$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
$b_{1,2,3}$	= Koefesien Garis Regresi
X_1	= Komunikasi
X_2	= <i>Reward</i>
X_3	= <i>Punishment</i>
e	= Standar Error

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1

ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05 Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Tujuan dari uji signifikan simultan atau uji statistik F ini adalah menunjukkan variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel (Janie, 2012). Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a diterima.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa jauh kekuatan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti

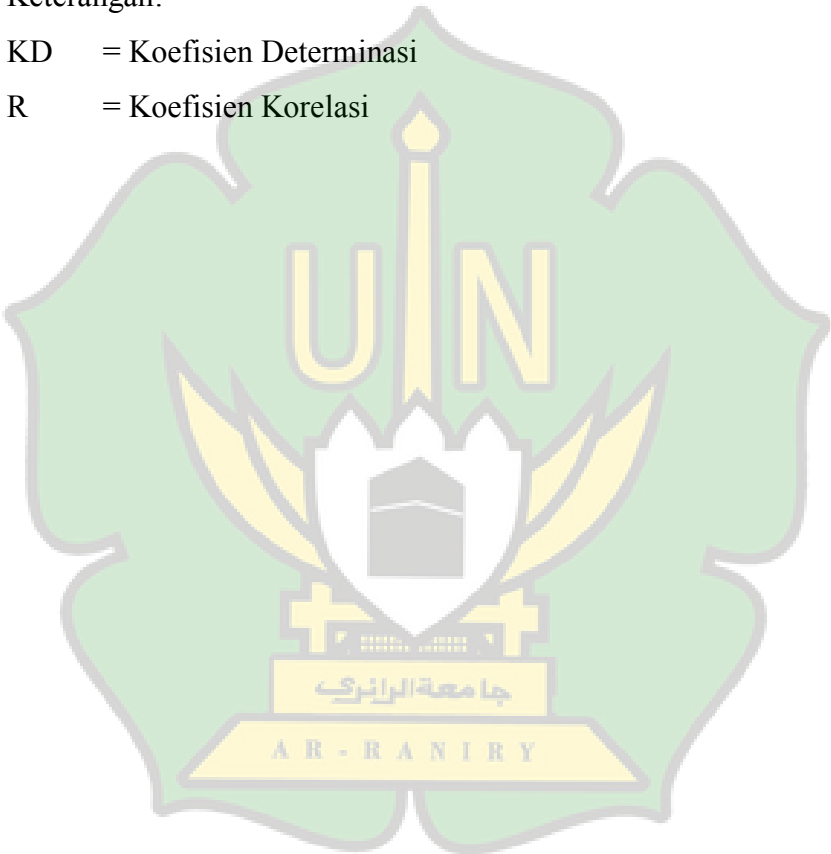
variabel-variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono, 2012:185)

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (3.2)$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tentang PT Bank Syariah Mandiri

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT Bank Syariah

Bank Syariah Mandiri sudah hadir sejak tahun 1999, hal ini merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis moneter pada tahun 1997-1998. Krisis moneter dimulai dari awal juli 1997, yang kemudian disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Sebagai pemilik

mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsiladasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah.

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DSG/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi

sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

4.1.2 Visi dan Misi PT Bank Syariah Mandiri

Visi:

“Bank Syariah Mandiri Terdepan dan Modern”

1. Bank Syariah terdepan: menjadi bank syariah yang selalu unggul diantara pelaku industry perbankan syariah di Indonesia pada segmen consumer, micro, SME, commercial dan cooperate.
2. Bank syariah modern: menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

Misi:

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

3. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada sigmen ritel.
4. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
5. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
6. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

4.1.3 Produk-Produk dan Akad dalam Bank Syariah Mandiri

1. Tabungan Bank Syariah Mandiri

Tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kas dibuka di konter Bank Syariah Mandiri atau melalui ATM, berdasarkan prinsip syariah dengan akad mudharabah muthlaqah.

2. Bank Syariah Mandiri Tabungan Simpatik

Tabungan berdasarkan prinsip wadiah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati, berdasarkan prinsip syariah dengan akad wadiah.

3. Bank Syariah Mandiri Tabungan Investa Cendikia

Tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap dan dilengkapi dengan

perlindungan asuransi, berdasarkan prinsip syariah mudharabah muthlaqah.

4. Bank Syariah Mandiri Tabungan Berencana

Tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan, berdasarkan prinsip syariah mudharabah muthlaqah.

5. Bank Syariah Mandiri Tabungan Dollar

Tabungan dalam mata uang dollar (USD) yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat atau sesuai ketentuan Bank Syariah Mandiri, berdasarkan prinsip syariah dengan akad wadi'ah yad dhamanah.

6. Bank Syariah Mandiri Tabungan Pensiun

Tabungan pensiun Bank Syariah Mandiri adalah simpanan dalam mata uang rupiah, yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan yang disepakati. Produk ini merupakan hasil kerjasama Bank Syariah Mandiri dengan PT Taspen yang diperuntukkan bagi pensiunan pegawai negeri Indonesia, dikelola dengan prinsip mudharabah muthlaqah.

7. Bank Syariah Mandiri Tabunganku

Tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta

meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan prinsip syariah dengan akad wadhi'ah yad dhamanah.

8. Bank Syariah Mandiri Giro

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip wadho'ah yad dhamanah.

9. Bank Syariah Mandiri Giro Valas

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang US Dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip wadhi'ah yad dhamanah untuk perorangan atau non-perorangan.

10. Bank Syariah Mandiri Depositi

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah muthlaqah untuk perorangan dan non-perorangan.

11. Pembiayaan Edukasi Bank Syariah Mandiri

Pembiayaan Edukasi Bank Syariah Mandiri adalah pembiayaan jangka pendek dan menengah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan uang masuk sekolah/ perguruan tinggi/ lembaga pendidikan lainnya atau uang pendidikan pada saat pendaftaran tahun ajaran/ semester baru berikutnya dengan akad ijarah.

12. Pembiayaan kepada Pensiun

Pembiayaan kepada pensiun merupakan penyaluran fasilitas pembiayaan konsumen (termasuk untuk pembiayaan

multiguna) kepada para pensiunan, dengan pembayaran angsuran dilakukan melalui pemotongan uang pensiun langsung yang diterima oleh bank setiap bulan (pensiun bulanan). Akad yang digunakan adalah akad murabahah atau ijarah.

13. Pembiayaan Griya Bank Syariah Mandiri

Pembiayaan griya Bank Syariah Mandiri adalah pembiayaan jangka pendek, menengah atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal, baik baru maupun bekas di lingkungan developer dengan akad murabahah.

14. Bank Syariah Mandiri Elektronik Payroll

Pembayaran gaji karyawan institusi melalui teknologi terkini Bank Syariah Mandiri secara mudah, aman dan fleksibel.

15. Bank Syariah Mandiri E-money

Bank Syariah Mandiri E-money adalah kartu prabayar berbasis smart card yang diterbitkan oleh Bank Syariah Mandiri bekerjasama dengan Bank Mandiri.

16. Bank Syariah Mandiri Tabungan Mabrur

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah, berdasarkan prinsip syariah dengan akad mudharabah muthlaqah.

4.2 Metode Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif menjelaskan gambaran mengenai variabel penelitian, yaitu variabel independen yang meliputi komunikasi, *reward*, *punishment* dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif:

Tabel 4.1 Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	90	1.330	5.00	4.011	.77641
<i>Reward</i>	90	1.600	5.00	4.038	.63663
<i>Punishment</i>	90	1.600	5.00	4.027	.69230
Kinerja Karyawan	90	1.750	5.00	4.297	.63698
Valid N (listwise)	90				

Sumber: Data diolah, 2020

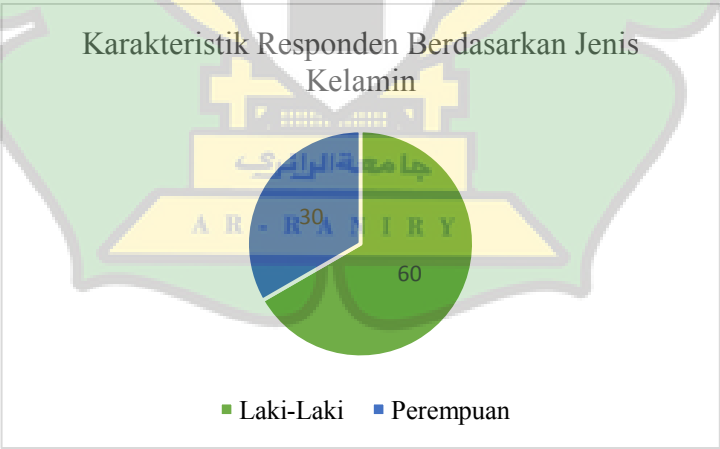
Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan variabel pertama yaitu komunikasi menunjukkan nilai minimum 1,00 maximum 5,00 dan rata-rata sebesar 4,011 yang menunjukkan para responden memiliki persepsi mengarah pada tanggapan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin dalam lingkungan perusahaan dalam kondisi baik. Selanjutnya variabel *reward* menunjukkan nilai minimum 1,00 maximum 5,00 dan rata-rata sebesar 4,038 yang berarti para responden mengarah pada setuju bahwa karyawan, *reward* yang diberikan perusahaan dinilai baik sesuai dengan harapan karyawan.

Variabel ketiga *punishment* menunjukkan nilai minimum 1,00 maximum 5,00 dan rata-rata sebesar 4,027 yang berarti tanggapan para responden mengarah pada setuju bahwa *punishment* yang diberikan dan diterima karyawan dianggap telah baik sesuai dengan kode etik perusahaan. Sedangkan, variabel kinerja minimum 1,00 maximum 5,00 dan rata-rata sebesar 4,297 yang berarti tanggapan responden mengarah pada setuju bahwa seorang karyawan merasa memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan.

4.3 Karakteristik Responden

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh adalah sebagai berikut:



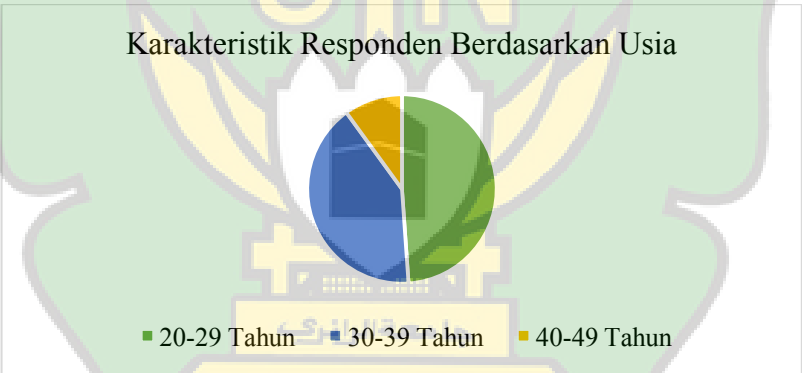
Sumber: Data diolah, 2020

Gambar 4.1
Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pada gambar 4.1 dapat disimpulkan tentang jenis kelamin responden karyawan PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh yaitu laki-laki sebanyak 60 orang (66.7%) sedangkan selebihnya responden perempuan sebanyak 30 orang (33.3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh adalah laki-laki.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT Bank Mandiri Syariah kantor cabang kota Banda Aceh, adalah:



Sumber: Data diolah, 2020

Gambar 4.2

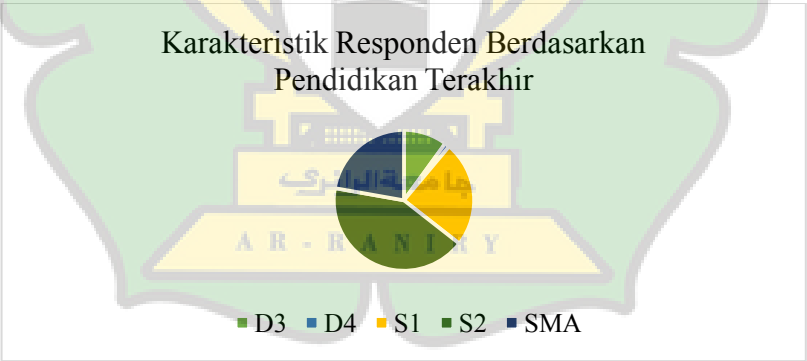
Grafik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar 4.2 di atas usia karyawan PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh dijadikan sebagai responden, menunjukan mayoritas responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 44 orang (48,9%) kemudian yang berusia 30-39

tahun sebanyak 37 orang (41,1%) selanjutnya yang berusia 40-49 tahun sebanyak 9 orang (10%). Dilihat dari gambar 4.2 menunjukan bahwa usia 20-29 tahun dan usia 30-39 tahun lebih besar presentase nya $\pm 90\%$. dengan demikian PT Bank Mandiri Syariah kantor cabang kota Banda Aceh lebih mengutamakan karyawan yang masih prdoduktif dan usia yang masih muda, sehingga usia tersebut menjadi yang paling dominan di PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh, adalah:



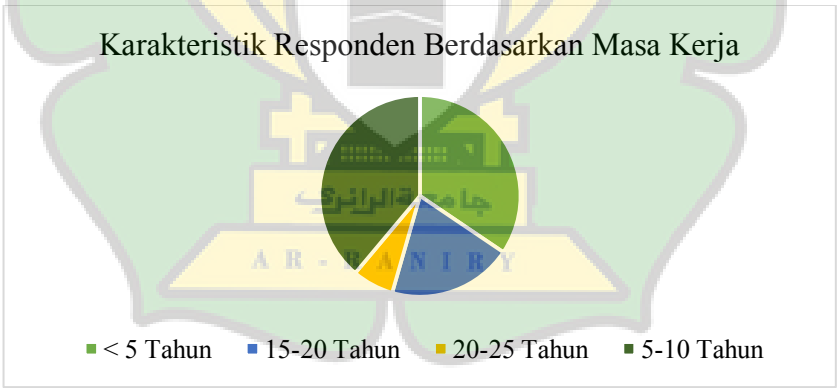
Sumber: Data diolah, 2020

Gambar 4.3
Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan karyawan PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh adalah mayoritas pendidkan S2 sebanyak 38 orang (42,2%) kemudian S1 sebanyak 22 orang (24,4%), pendidikan D3 sebanyak 9 orang (10%), pendidikan SMA sebanyak 20 orang (22,2) dan sisanya D4 sebanyak 1 orang (1,1%). Hal ini menunjukan karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh lebih mayoritas pendidkan terahir S2 sebanyak 42,2% dari pada pendidikan terakhir lainnya.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja karyawan PT Bank Mandiri Syariah kantor cabang kota Banda Aceh, adalah:



Sumber: Data diolah, 2020

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh yang masa kerja < 5 tahun sebanyak 31 orang (34,4%), kemudian yang masa kerja 15-20 tahun sebanyak 18 orang (20%), masa kerja 20-25 tahun sebanyak 6 orang (6,7%), dan terakhir masa kerja 5-10 tahun sebanyak 35 orang (38,9%). Hal ini menunjukkan masa kerja karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh lebih dominan masa kerja 5-10 tahun dengan presentase 38,9%.

4.4 Karakteristik Jawaban Responden

4.4.1 Karakteristik Jawaban Variabel Komunikasi

Variabel komunikasi terdiri atas beberapa indikator yang menjadi komponen dari pembentuk variabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Jawaban Variabel Komunikasi

Indikator	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
K2	3	2	16	33	36	4.08
K3	1	7	17	34	31	3.97
K4	3	3	11	48	25	3.99
Komunikasi						4.01

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4.2 di atas menampilkan hasil klasifikasi jawaban responden yang berjumlah 90 responden. Ketika dilakukan

persebaran kuesioner variabel komunikasi terdiri atas 5 indikator yang kemudian setelah dilakukan pengujian validitas terdapat 2 indikator yang terindikasi memiliki nilai *correlated item* yang lemah sehingga dapat mempengaruhi hasil validitas dan mempengaruhi hasil regresi linier berganda. Sehingga untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik maka harus dilakukan eliminasi indikator yakni pada indikator K1 dan K5. Hal ini menjelaskan bahwa tidak semua indikator dapat menjelaskan variabel. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel komunikasi adalah 4,01 yang menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden mengarah pada jawaban setuju.

4.4.2 Karakteristik Jawaban Variabel *Reward*

Variabel *reward* terdiri atas beberapa indikator yang menjadi komponen dari pembentuk variabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Jawaban Variabel *Reward*

Indikator	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
R1		8	12	40	30	4.02
R2	1	4	16	38	31	4.04
R3	3	3	21	34	29	3.92
R4	1	2	12	46	29	4.11
R5	2	3	14	37	34	4.09
<i>Reward</i>						4.04

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas nilai rata-rata variabel *reward* adalah 4,04 yakni menjelaskan bahwa rata-rata jawaban pada variabel *reward* adalah setuju.

4.4.3 Karakteristik Jawaban Variabel *Punishment*

Variabel *punishment* terdiri atas beberapa indikator yang menjadi komponen dari pembentuk variabel. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Jawaban Variabel *Punishment*

Indikator	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
P1	2	3	7	42	36	4.19
P2	1	3	11	43	32	4.13
P3	1	2	11	41	35	4.19
P4	9	8	19	32	22	3.56
P5	4	5	9	35	37	4.07
<i>Punishment</i>						4.03

Sumber: Data di olah 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas nilai rata-rata variabel *punishment* adalah 4,03 yakni menjelaskan bahwa rata-rata jawaban pada variabel *punishment* adalah setuju.

4.4.4 Karakteristik Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan terdiri atas beberapa indikator yang menjadi komponen dari pembentuk variabel. Di mana, ketika dilakukan persebaran kuesioner variabel kinerja karyawan terdiri atas 5 indikator yang kemudian setelah dilakukan pengujian validitas terdapat 1 indikator yang terindikasi memiliki nilai *correlated item* yang lemah sehingga dapat mempengaruhi hasil validitas dan mempengaruhi hasil regresi linier berganda. Sehingga untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik maka harus dilakukan eliminasi indikator yakni pada indikator Y4. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
Y1	1	2	10	37	40	4.26
Y2	1	1	9	36	43	4.32
Y3	1		7	42	40	4.33
Y5	2	4	5	35	44	4.28
Kinerja Karyawan						4.30

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas nilai rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 4,30 yakni menjelaskan bahwa rata-rata jawaban pada variabel kinerja karyawan adalah setuju. Berdasarkan penjelasan karakteristik di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata jawaban responden untuk semua variabel adalah setuju.

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas instrumen dimaksud untuk mendapatkan alat ukur yang sah dan terpercaya. Berikut pengujian validitas pada variabel bebas yaitu Komunikasi (X1), *Reward* (X2), *Punishment* (X3) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlated Item	Cut of Value	Keterangan
Komunikasi	K2	0.601	0,30	Valid
	K3	0.623	0,30	Valid
	K4	0.459	0,30	Valid
<i>Reward</i>	R1	0.430	0,30	Valid
	R2	0.591	0,30	Valid
	R3	0.521	0,30	Valid
	R4	0.482	0,30	Valid
	R5	0.494	0,30	Valid
<i>Punishment</i>	P1	0.583	0,30	Valid
	P2	0.571	0,30	Valid
	P3	0.576	0,30	Valid
	P4	0.373	0,30	Valid
	P5	0.543	0,30	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.597	0,30	Valid
	Y2	0.660	0,30	Valid
	Y3	0.516	0,30	Valid
	Y5	0.594	0,30	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai *correlated item* > 0,30.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten yang akan dilakukan secara statistik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka koesoner dapat dikatakan reliable sebaliknya jika *cronbach's alpha* < 0,60, maka kuesioner dalam penelitian ini tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Keterangan
Komunikasi	0.746	> 0.60	Reliabel
<i>Reward</i>	0.739	> 0.60	Reliabel
<i>Punishment</i>	0.746	> 0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.830	> 0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan seluruh nilai Cronbach Alpha melebihi nilai Alpha. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan/pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal, jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Uji normalitas yang digunakan yaitu Komogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% maka apabila signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya apabila signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi.

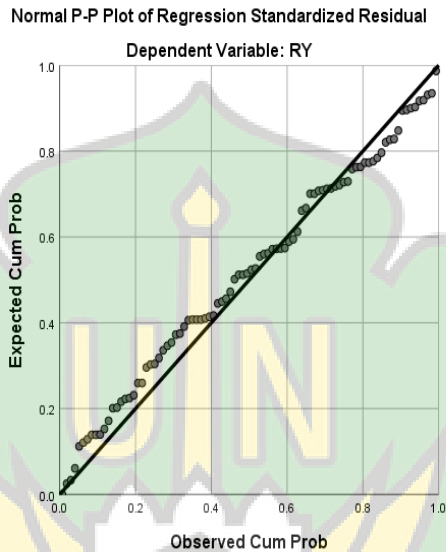
Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.41679709
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.056
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi pada Uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 dan lebih

besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terbukti berdistribusi secara normal.



Gambar 4.5

Uji Normalitas (P-Plot Test)

Berdasarkan gambar 4.5 di atas dapat dilihat bahwa data tersebut tidak jauh mengikuti garis diagonal yang membuktikan bahwa data berdistribusi secara normal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel, jika nilai Toleransi $< 0,10$ atau $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas,

sehingga variabel tersebut harus dibuang dan sebaliknya jika $tolerance > 0,10$. Dan $VIF > 10$ maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

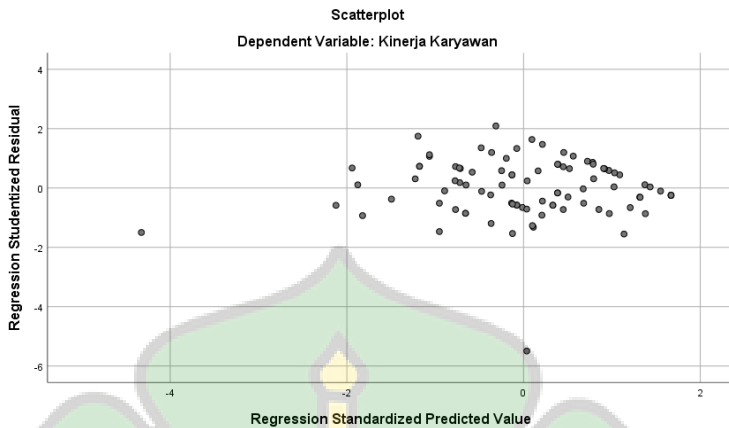
Variabel Independent	Tolerance	VIF
Komunikasi	0.614	1.630
Reward	0.480	2.082
Punishment	0.607	1.648

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 atau nilai tolerance value yang lebih besar dari 0,10. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat hubungan multikolinearitas antar variabel independen.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk melihat apakah terdapat kesamaan variabel dari pegamatan yang satu ke pengamatan yang lain, adapun gambar uji heteroskedasitas sebagai berikut:



Gambar 4.6
Uji Heteroskedastisitas (Uji Scatter Plot)

Berdasarkan gambar 4.6 di atas bahwa persebaran titik-titik tersebar tidak membentuk. Artinya data homogen dan terhindar dari penyakit asumsi klasik heteroskedastisitas.

4.7 Analisis Regresi Berganda

Pengujian regresi linear sederhana digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.970	.314	3.091	.003
	Komunikasi	.165	.074	.202	.028
	Reward	.398	.102	.398	.000
	Punishment	.262	.083	.285	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diperoleh persamaan linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,970 + 0,165 (\text{Komunikasi}) + 0,398 (\text{Reward}) + 0,262 (\text{Punishment}) + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan persamaan di atas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 0,970. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen diasumsikan dalam keadaan tetap, maka variabel dependen akan meningkat sebesar 0,970 satuan.
- b. Komunikasi bernilai 0,165 yang berarti jika komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,165 satuan.
- c. *Reward* bernilai 0,398 yang berarti jika *reward* mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,398 satuan.

- d. *Punishment* bernilai 0,262 yang berarti jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,262 satuan.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), Hasil perhitungan Uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T hitung	Sig.
Komunikasi	2.240	0.028
<i>Reward</i>	3.909	0.000
<i>Punishment</i>	3.146	0.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat diketahui bahwa dapat dijabarkan pengujian secara parsial yakni dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel dan nilai sig. dengan nilai alpha yakni 0,05. Dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai thitung > dari nilai ttabel dan nilai sig. < 0,05. Adapun ttabel dalam penelitian ini dengan nilai n= 90 dan taraf kepercayaan 95% (alpha = 0,05) didapati nilai ttabel sebesar 1,9872. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dijabarkan bahwa:

1. Variabel Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota

Banda Aceh. Hal ini dapat dibuktikan dengan thitung $>$ ttabel ($2,240 < 1,9872$) dan tingkat signifikan sebesar $0,02 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Variabel *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan thitung $<$ ttabel ($3,909 > 1,9872$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Variabel *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan thitung $<$ ttabel ($3,146 > 1,9872$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,002 > 0,05$. Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

4.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat variabel independen yang dimasukkan dalam suatu model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil perhitungan Uji F:

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.651	3	6.884	38.289	.000 ^b
	Residual	15.461	86	.180		
	Total	36.112	89			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Reward, Punishment						
Sumber: Data di olah 2020						

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar 38,289. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,289 > 2,7119$). Sehingga variabel komunikasi, *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan dan signifikan sebesar ($0.000 < 0.05$) terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh.

4.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa jauh kekuatan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono, 2012:185).

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.557	.4240044921 50652
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Reward, Punishment				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Data di olah 2020				

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,572 atau 57,2%. Hal ini menjelaskan bahwa model komunikasi, *reward* dan *punishment* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan yaitu 57,2% dan sisanya sebesar 42,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Dalam penelitian menggunakan data primer nilai R^2 diatas 20% sudah dapat dikatakan tinggi karena data yang digunakan merupakan data yang berupa persepsi masyarakat.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan t hitung $< t$ tabel ($2,240 > 1,9872$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$. Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak

lainnya sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respons balik kepada *sender* (Wibowo, 2010:355). Komunikasi tidak selalu berjalan dengan baik antara bawahan dengan atasan atau pun sesama karyawan itu sendiri, dengan demikian hal ini balik lagi kepada diri sendiri bagaimana seseorang tersebut menanggapi informasi yang telah didapat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh hidayat dkk (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.9.2 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan thitung $< t_{tabel}$ ($3,909 > 1,9872$) dan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. *Reward*/penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk materiel atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk materiel maupun non materiel yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi (Nugroho, 2015 vol.IV,No2). *Reward* ini diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam hal pekerjaan nya, perusahaan

menerapkan sistem *reward* ini agar karyawan akan berlomba-lomba menjadi yang terbaik dan memicu semangat kerja karyawan tersebut. Dengan demikian dampak yang diraih perusahaan bernilai positif.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosniyenti dan Sriwahyuni (2019) yang menyatakan bahwa variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.9.3 Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan thitung $< t_{tabel}$ ($3,146 > 1,9872$) dan tingkat signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$. Menurut Purwanto (2006:186) *punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau yang ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran. *Punishment* atau hukuman menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik. *Punishment* diterapkan agar seseorang tidak melakukan kesalahan yang sama dan memberikan efek jera terhadap si pelanggar, dengan demikian ketika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan mereka akan lebih berhati-hati lagi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirawan dan Afani (2018) yang menyatakan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, dengan sampel seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh maka dapat diberi suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh komunikasi positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji F menyatakan bahwa variabel komunikasi, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 57,2%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan seharusnya PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh menerapkan komunikasi yang lebih efektif terhadap karyawan begitu juga dengan sistem *reward* dan *punishment* seharusnya diterapkan maka akan jauh lebih baik bagi perusahaan, dengan menerapkan sistem tersebut maka karyawan akan giat dalam bekerja dan lebih berhati-hati juga dalam menyelesaikan tugas mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya sebatas objek penelitian tertentu pada karyawan PT Bank Syariah Mandiri kantor cabang kota Banda Aceh, sehingga dapat dilakukan pada objek lainnya dan mungkin penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel dependen agar hasilnya jauh lebih bagus.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan.

Abdurrahman, Syaikh. (2012). *Tafsir Al-karim Ar-rahman Fi Tafsir Kalam Al-Mannan*. Jakarta: Darul Haq.

Alam, Anjur Perkasa. (2016). *Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah*. Vol, 5. No, 1. Hal 7.

Ali, Raja. (2011). *Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makassar*. Makassar.

Al fajar dan Heru. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing Edisi Pertama*. Yogyakarta.

Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan; Ayu Sriathi, Anak Agung. (2013). *Perilaku Keorganisasiaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Athoillah, Anton. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bank Syariah Mandiri. (2019). Tentang Penghargaan Bank. Diakses pada 20 Desember 2019 melalui <https://www.mandirisyariah.co.id/tentangkami/penghargaan>

Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

- Darmawan, Erick Novalino. (2017). *Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan sebagai intervening variable*. Fatmawati. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Dawwabah, Muhammad Asyraf. (2006). *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah*. Semarang: Pustaka Nuun.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fadhilah, Nur Aini. *Analisi komunikasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Area Mikro Bandar Lampung*. Hal 1.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7S*. Semarang: UNIDIP.
- Gujarati, Damodar. (2014). *Basic Econometrics (ekonometrika Dasar)*. Alih Bahasa Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Hidayat, Ahril; Soroyo; dan Noor, Muhammad Danton. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Bank Syariah Mandiri Branch Office Tanjung*. Vol. 2, No. 1 hal 1.
- Harahap, Atika Hanan Julia. (2018). *Fungsi-fungsi Komunikasi dalam Pandangan Islam*. Vol, III. No, 01. Hal 188.
- Hassibuan, SP. Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.

- Hasibuan. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Halim, Yazid.(2016). *Pengaruh iklim komunikasi dalam organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUP Fatmawati*. Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Ikatan Bankir Indonesia. (2014). *Mengelola Bank Syariah*. Jakarta Pusat: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Irawati, Arik. (2016). *Pengaruh pemberian Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Univesitas Islam Negeri Walisongo: Semarang.
- John, R. Schermerhorn; Jr, James G. Hunt; dan Mary Uhl-Bien. (2011). *Organizational Behavior*. Usa: Jhon Wiley dan Sons.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, Hendri; W, Muh Mukeri; dan Fathoni Azis. (2016). *Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Andalan Arthalestari Semarang)*. Vol, 2. No, 2. Hal 1.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat: Jakarta.
- Manullang, M. (2014). *Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media Perintas.
- Martono, Nanang. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Nurhasan, Rohimat. Solehah, Daniyati. (2016). *Pengaruh Penerapan Reward and Punishmnet terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja PDAM Tirta Intan Garut*. Vol, 16. No. 1. Hal 1.
- Nugroho, Dwi Agung. (2015). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya*. Vol. IV, No. 2, Hal 4-14.
- Purwanto, Djoko. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Purwanto, M Ngalim. (2003). *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Putri, Nina Fania. (2017). *Pengaruh Komunikasi Interpersona, Reward dan Punishment terhadap motivasi kerja (Studi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk unit Setia Budi Medan*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatra Utara: Medan.
- Rosniyenti dan Sri Wahyuni. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara*. Vol. I, No. 11, hal 1.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.

- Ruslan, Rosady. (2012). *Manajemn Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Safrina, Emi. (2017). *Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (BBM) di Kabupaten Bireuen*. Vol, 18. No, 2. hal 126.
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS versi 20*. Jakarta: PT. Elex Media Komputind.
- Shihab, M. Quraish. (2006). *Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, Siagian. (2003). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*: Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Suak, Raymond. Adolfina, dan Uhing, yantje. (2017). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*. Vol, 5, No. 2. Hal 1.
- Surjarweni, V. Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryadilaga, Rendra Maulana; Al Musadieq, Mochammad; Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2016). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Telkom PT. Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Vol, 39. No. 1. Hal 156.
- Suliyanto, (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi SPSS*. Andi Yogyakarta: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suliyanto, D. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tangkuman, Kevin; Tewal, Bernhard; Trang, Irvan. (2015). *Penilaian Kerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) cabang pemasaran Suluttenggo*. Vol, 3. No, 2. Hal 884.
- T. Hani Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Triton, PB. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Udayanto, Rahmat Restu; Bagia, I wayan; Nyulianthini, Ni Nyoman. (2015). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-Cola*. Vol, 3.
- Umar, Husein. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Rajawali Universitas Surabaya: Semarang.
- Usmara, Budi W. Soetjipto A. (2002). *Paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Michigan: Amara Books.
- Wibowo. (2010). *Budaya organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan, Adhtinomo; Afani, Ismi Nur. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kerja dan Motivasi Karyawan pada CV Media Kreasi Bangsa*. Vol, 2. No. 2. Hal 242.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.



Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Pengaruh Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Kota Banda Aceh)

Sehubungan dengan pelaksanaan persyaratan untuk menyelesaikan penelitian dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) dan memerlukan serangkaian observasi dan pengumpulan data serta informasi yang diperlukan, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu yang meluangkan waktu ditengah segala kesibukan Bapak/Ibuk saat ini untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu karena kuesioner ini bersifat rahasia dan jawaban Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang begitu berharga bagi saya.

Nama : Santi Gustina
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Universitas : Islam Negeri Ar-Raniry

berilah tanda check list (√) pada jawaban yang anda pilih dengan ketentuan berikut:

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

2. Usia Responden

- a. 20 - 29 tahun
- b. 30 - 39 tahun
- c. 40 – 49 tahun
- d. > 50 tahun

3. Pendidikan Terakhir

- a. SMA
- b. Diploma III
- c. Sarjana (S1)
- d. Pasca Sarjana (S2)

4. Masa Kerja

- a. < 5 tahun
- b. 5 – 10 tahun
- c. 10 – 15 tahun
- d. 15 – 20 tahun
- e. 20 – 25 tahun
- f. > 25 tahun

Keterangan :

STS =Sangat Tidak Setuju

TS =Tidak Setuju

KS =Kurang Setuju

S =Setuju

SS =Sangat Setuju

1. Komunikasi (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu mendengarkan masukan atau pendapat sesama rekan kerja dan atasan.					
2.	Atasan dan rekan kerja dapat memberikan semangat saat saya mengalami kesulitan.					
3.	Saya selalu mendapat dukungan kerja dari atasan saya.					
4.	Saya memberikan respon yang menyenangkan dan selalu ada keterkaitan dalam menanggapi informasi yang diberikan atasan.					
5.	Saya merasa adanya hubungan yang baik dan akrab antara atasan dan bawahan dalam hal yang perlukan.					

2. Reward (X₂)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya menerima gaji yang sesuai dengan kontribusi saya selama bekerja diperusahaan ini.					
2.	Saya mendapatkan jaminan sosial (program pensiun,					

	asuransi kesehatan dan hiburan) selama bekerja di perusahaan ini.					
3.	Saya mendapatkan kesempatan promosi jika memenuhi syarat-syarat berdasarkan kebijakan perusahaan ini.					
4.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
5.	Saya diharuskan mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan <i>skill</i> saat bertugas					

3. *Punishment* (X₃)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mengetahui dan memahami tata tertib yang terdapat ditempat saya bekerja.					
2.	Atasan telah memberitahukan tentang larangan datang terlambat, mangkir kerja, dilarang bercakap-cakap pada saat jam kerja.					
3.	Saya sudah merasa disiplin dalam melaksanakan peraturan-peraturan ditempat saya bekerja.					
4.	Saya pernah mendapat teguran karena melanggar peraturan.					
5.	Hukuman yang ada dapat membuat pegawai jera untuk tidak melakukan kesalahan yang sama.					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan.					
2.	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan teliti.					
3.	Saya selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan.					
4.	Saya selalu datang bekerja tepat waktu.					
5.	Saya dapat bekerjasama dengan semua rekan ditempat kerja saya.					

NO	Komunikasi				Reward					
	K1	K2	K3	Total	R1	R2	R3	R4	R5	Total
1	2	4	4	10	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
3	4	5	4	13	4	5	4	4	4	21
4	5	3	5	13	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19
6	5	5	4	14	4	4	4	5	4	21
7	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
8	3	4	5	12	4	3	2	3	2	14
9	4	3	4	11	5	5	3	3	5	21
10	5	5	5	15	5	4	4	4	5	22
11	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
12	4	5	4	13	5	4	5	5	4	23
13	4	3	3	10	4	4	3	4	3	18
14	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18
15	3	2	1	6	5	4	5	2	1	17
16	5	4	4	13	5	5	5	4	5	24
17	4	5	4	13	4	4	3	4	4	19
18	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25
19	4	4	3	11	5	5	4	5	4	23
20	4	5	4	13	2	4	5	5	2	18
21	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	15	4	5	5	4	5	23

24	5	4	4	13	3	4	3	4	3	17
25	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20
26	3	3	4	10	3	3	3	4	4	17
27	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	12	3	5	5	5	5	23
29	5	2	3	10	5	3	4	3	3	18
30	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	12	3	4	3	4	4	18
32	3	3	4	10	3	2	3	4	3	15
33	5	5	5	15	4	3	4	4	3	18
34	1	3	1	5	5	5	1	1	3	15
35	2	2	5	9	5	5	5	5	5	25
36	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
37	5	4	4	13	4	4	3	4	4	19
38	5	4	5	14	4	3	3	4	4	18
39	5	5	4	14	4	3	4	4	4	19
40	4	3	4	11	4	4	4	3	4	19
41	3	4	3	10	3	4	5	4	3	19
42	3	5	3	11	4	4	3	5	4	20
43	5	4	4	13	5	3	5	3	5	21
44	4	4	5	13	4	5	4	5	3	21
45	4	5	4	13	4	5	4	5	4	22
46	5	4	4	13	5	5	5	5	4	24
47	3	3	4	10	4	3	4	3	4	18
48	4	4	4	12	3	4	4	3	4	18
49	3	3	2	8	2	3	3	4	4	16
50	4	4	3	11	4	3	3	5	5	20
51	5	5	3	13	4	4	2	3	5	18
52	4	3	3	10	2	5	5	5	3	20
53	3	3	3	9	4	2	4	3	2	15
54	5	2	3	10	2	5	3	5	5	20
55	3	2	1	6	2	4	1	4	5	16
56	5	4	4	13	5	4	4	5	4	22
57	5	5	4	14	4	2	4	4	4	18
58	1	1	2	4	2	1	2	2	1	8
59	4	5	4	13	5	5	5	4	5	24
60	5	5	4	14	5	5	5	5	4	24
61	5	4	4	13	4	5	5	4	5	23
62	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24
63	5	5	5	15	4	4	4	5	4	21
64	3	3	5	11	5	5	5	5	5	25

65	3	3	2	8	2	3	3	4	4	16
66	4	5	4	13	4	4	5	4	4	21
67	5	4	4	13	4	3	3	3	5	18
68	5	5	5	15	3	4	4	4	3	18
69	5	5	5	15	3	4	4	5	5	21
70	4	3	4	11	3	4	4	5	5	21
71	4	5	4	13	4	4	5	4	4	21
72	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
73	5	4	4	13	4	4	4	5	5	22
74	4	4	4	12	4	3	3	4	3	17
75	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19
76	4	5	4	13	5	4	4	4	5	22
77	4	4	5	13	4	5	4	4	5	22
78	5	5	4	14	5	4	4	4	5	22
79	4	4	3	11	4	4	3	4	5	20
80	4	4	5	13	4	4	4	3	4	19
81	5	4	4	13	5	4	4	4	3	20
82	5	4	5	14	5	5	5	4	5	24
83	4	4	5	13	5	5	5	4	4	23
84	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25
85	3	3	4	10	4	5	1	4	3	17
86	5	5	4	14	4	5	4	4	5	22
87	5	5	4	14	5	5	5	4	4	23
88	3	2	5	10	4	3	3	4	5	19
89	1	2	5	8	3	2	4	4	4	17
90	3	3	4	10	2	3	3	3	3	14

Punishment						Kinerja Karyawan				
P1	P2	P3	P4	P5	Total	Y1	Y2	Y3	Y5	Total
4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	19
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	19
5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20
4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	16
4	4	4	1	5	18	5	5	5	5	20
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
5	4	4	4	2	19	3	5	4	4	16
5	5	2	2	5	19	1	2	3	2	8
5	4	4	3	4	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20

4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	15
3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	16
3	5	5	5	4	22	5	3	4	3	15
5	5	5	2	5	22	5	5	5	5	20
5	5	5	3	4	22	4	4	4	4	16
3	4	5	1	5	18	5	5	5	5	20
5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	18
4	4	5	1	2	16	4	4	5	1	14
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
4	4	5	3	5	21	5	4	4	4	17
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	18
4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	18
5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	15
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	18
1	3	4	3	3	14	3	5	5	3	16
4	3	5	4	4	20	3	3	4	4	14
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
5	2	5	5	5	22	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
4	5	4	2	4	19	4	5	4	5	18
4	4	4	2	4	18	5	5	5	4	19
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19
4	5	4	3	5	21	4	5	4	4	17
2	2	3	2	4	13	5	4	4	4	17
4	5	5	3	5	22	4	4	5	3	16
5	3	4	4	3	19	5	4	5	2	16
5	4	4	3	4	20	5	5	5	5	20
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20
5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	19
3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	16
4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	15
4	4	4	3	4	19	4	4	3	5	16
4	4	4	3	5	20	5	5	4	5	19
4	3	4	1	3	15	5	3	3	2	13
2	2	3	2	1	10	3	3	3	5	14
5	5	5	5	5	25	3	5	4	4	16
5	5	5	1	2	18	5	5	5	5	20
1	3	2	4	1	11	3	1	5	2	11

5	4	5	4	4	22	4	5	5	4	18
4	5	4	3	4	20	4	5	4	4	17
2	1	1	2	2	8	2	3	1	1	7
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19
5	5	3	2	5	20	5	5	5	5	20
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	19
4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	17
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
4	4	4	3	4	19	4	4	3	5	16
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16
3	3	5	1	5	17	5	4	4	4	17
4	4	4	4	4	20	4	3	5	5	17
4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	19
5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	17
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
5	5	4	1	4	19	4	4	4	4	16
4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	15
5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	19
4	4	4	3	5	20	5	4	5	4	18
4	4	4	3	5	20	5	4	4	5	18
5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	18
5	3	4	1	2	15	4	4	5	5	18
4	5	3	4	4	20	4	4	4	5	17
4	3	3	4	3	17	4	4	4	5	17
4	5	4	3	5	21	5	5	5	5	20
4	5	5	3	5	22	4	5	5	5	19
4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	17	4	4	4	4	16
5	5	4	4	1	19	5	5	4	5	19
5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19
5	4	3	4	4	20	2	5	4	4	15
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
3	3	3	3	3	15	3	3	5	3	14

Lampiran 2: Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	90	1.330	5.00	4.011	.77641
Reward	90	1.600	5.00	4.038	.63663
Punishment	90	1.600	5.00	4.027	.69230
Kinerja Karyawan	90	1.750	5.00	4.297	.63698
Valid N (listwise)	90				

Lampiran 3: Jawaban Responden

Karakteristik Jawaban Variabel Komunikasi

Indikator	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
K2	3	2	16	33	36	4.08
K3	1	7	17	34	31	3.97
K4	3	3	11	48	25	3.99
Komunikasi						4.01

Karakteristik Jawaban Variabel Reward

Indikator	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
R1		8	12	40	30	4.02
R2	1	4	16	38	31	4.04
R3	3	3	21	34	29	3.92
R4	1	2	12	46	29	4.11
R5	2	3	14	37	34	4.09
Reward						4.04

Karakteristik Jawaban Variabel *Punishment*

Indikator	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
P1	2	3	7	42	36	4.19
P2	1	3	11	43	32	4.13
P3	1	2	11	41	35	4.19
P4	9	8	19	32	22	3.56
P5	4	5	9	35	37	4.07
<i>Punishment</i>						4.03

Karakteristik Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
Y1	1	2	10	37	40	4.26
Y2	1	1	9	36	43	4.32
Y3	1		7	42	40	4.33
Y5	2	4	5	35	44	4.28
Kinerja Karyawan						4.30

Lampiran 4: Uji Validitas

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlated Item	Cut of Value	Keterangan
Komunikasi	K2	0.601	0,30	Valid
	K3	0.623	0,30	Valid
	K4	0.459	0,30	Valid
<i>Reward</i>	R1	0.430	0,30	Valid
	R2	0.591	0,30	Valid
	R3	0.521	0,30	Valid
	R4	0.482	0,30	Valid
	R5	0.494	0,30	Valid
<i>Punishment</i>	P1	0.583	0,30	Valid
	P2	0.571	0,30	Valid
	P3	0.576	0,30	Valid
	P4	0.373	0,30	Valid
	P5	0.543	0,30	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.597	0,30	Valid
	Y2	0.660	0,30	Valid
	Y3	0.516	0,30	Valid
	Y5	0.594	0,30	Valid

Lampiran 5: Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Keterangan
Komunikasi	0.746	> 0.60	Reliabel
<i>Reward</i>	0.739	> 0.60	Reliabel
<i>Punishment</i>	0.746	> 0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.830	> 0.60	Reliabel

Lampiran 6: Uji Normalitas

Uji Normalitas

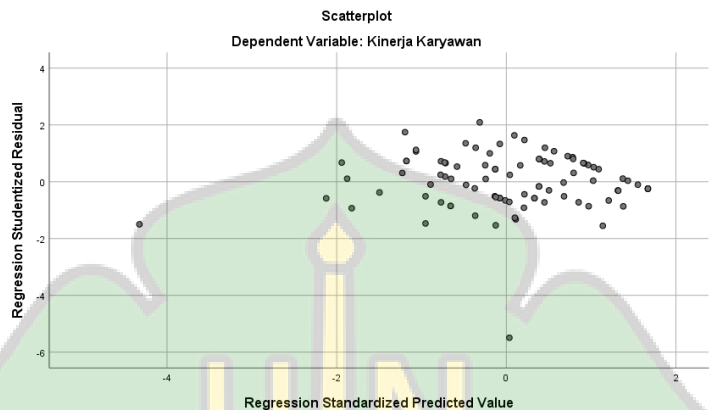
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.41679709
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.056
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 7: Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Variabel Independent	Tolerance	VIF
Komunikasi	0.614	1.630
Reward	0.480	2.082
Punishment	0.607	1.648

Lampiran 8: Heteroskedastisitas



Uji Heteroskedastisitas (Uji Scater Plot)

Lampiran 9: Analisis Regresi Berganda

Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.970	.314	3.091	.003
	Komunikasi	.165	.074	.202	.028
	Reward	.398	.102	3.909	.000
	Punishment	.262	.083	3.146	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10: Uji T

Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T hitung	Sig.
Komunikasi	2.240	0.028
Reward	3.909	0.000
Punishment	3.146	0.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11: Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares		Df	Mean Square	F
1	Regression	20.651	3	6.884	38.289
	Residual	15.461	86	.180	
	Total	36.112	89		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Reward, Punishment
Sumber: Data di olah 2020

Lampiran 12: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.557	.424004492150652
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Reward, Punishment				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Data di olah 2020				