

**PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KOMITMEN KERJA
PADA BANK BRI SYARIAH
KC JEMBER**

Rhozita Mayangsari¹, Toni Herlambang², Bayu Wijyantini³

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Telp.: 0821-4540-3775

Email: mayas0370@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada BRI Syariah KC Jember, bertujuan untuk mengetahui *Reward* dan *Punishment* Terhadap Komitmen Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, studi pustaka dan alat analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil uji t dan uji Determinasi (R^2). Menunjukkan bahwa *Reward* (0,000) dan *Punishment* (0,008) berpengaruh terhadap Komitmen Kerja secara Parsial. Uji koefisien Determinasi (83,6%). Komitmen Kerja karyawan dipengaruhi oleh *Reward* dan *Punishment* sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: *Reward*, *Punishment* dan Komitmen Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted at the BRI Syariah KC Jember. Aims to find out the Reward and Punishment against a word Commitment. The population in this research is the 32 employees. Sampling techniques using the population census. Data collection techniques using interviews, questionnaires, studies of the literature and analysis of data using multiple linear regression. Based on the research results obtained from test results and test t Determination (R^2). Shows that reward (0,000) and punishment (0,008) to partially work Commitment. Test coefficient Determination (83,6%). Employee commitment influenced by Reward and Punishment while the rest affected variables other than research.

Keywords : *Reward, Punishment and Working Commitme*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Daft (2006) MSDM adalah sebuah proses penyesuaian, mengintegrasikan strategi dan tujuan organisasi dengan pendekatan yang benar dari pengaturan sumber daya manusia perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu kualitas atau kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka organisasi/ perusahaan harus memenuhi kebutuhan dari para karyawan. Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai prestasi. Dalam manajemen kompensasi dibutuhkan prestasi yang tinggi serta akan diberikan penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi/

Perusahaan harus diberikan sanksi (*punishment*) yang setimpal serta adil (Purnama, 2015).

Secara teoritik, Menurut Handoko (2003) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan suatu pembinaan yang berkeeseimbangan, dengan suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang mampu melakukan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi yang baik. Dalam konsep Manajemen, *Reward* merupakan alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan Menurut Purwanto (dalam Purnama, 2015). Komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan karyawan adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi. Menurut Mar'at (dalam Fannidia 2014), bahwa komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di suatu perusahaan.

Menurut Daft (2006), komitmen organisasional yaitu kesetiaan dan keterlibatan secara mendalam dalam organisasi. Seorang karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan lebih suka mengatakan kami saat berbicara mengenai organisasinya. Komitmen organisasional penting dalam sebuah pasar pekerja yang ketat, yang akan memaksa pemberi kerja untuk bersaing lebih keras untuk menarik dan menyimpan pekerja-pekerja yang baik.

Luthans (dalam Sutrisno, 2012) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) Keinginan kelompok yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Keterlibatan psikologis ini akan bercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan kepentingan organisasi.

Bedasarkan hasil kerja karyawan maka pimpinan dapat memberikan *reward* dan *punishment* kepada karyawan tersebut untuk menentukan karyawan yang berprestasi atau tidak. Pimpinan atau bagian kepegawaian tidak dapat menentukan hanya melalui pandangan sekilas saja melainkan dengan adanya penilaian secara seksama. Dengan demikian dapat memberikan balas jasa yang layak yang dinilai oleh pimpinan atau bagian kepegawaian. Dimana *reward* dan *punishment* sangat berpengaruh terhadap komitmen Kerja. Untuk itu Perusahaan perlu mengetahui kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk menjaga komitmen kerja. Komitmen Kerja juga diperlukan sebagai indikator

kinerja karyawan untuk membentuk tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmen yang tinggi guna pencapaian kinerja yang optimal. Di Jember lembaga keuangan khususnya perbankan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengerakan roda perekonomian suatu negara. Di Jember sendiri lembaga perbankan dengan masyarakat mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, dimana bank membantu kebutuhan dua nasabah yang berbeda.

BRI Syariah sendiri merupakan lembaga keuangan yang menggunakan prinsip-prinsip syariah islam menjalankan kegiatan operasionalnya, salah satu dalam penghimpunan dana BRI Syariah terhitung masih baru dirikan, namun prestasinya cukup banyak. Menurut Lukita selaku corporate Secretary Group Head BRI Syariah “sudah dua tahun terakhir ini BRI Syariah meraih peringkat AA⁺ dari Fitch Ratings. Peringkat itu hanya satu tingkat dibawah induk BRI Syariah, Bank BRI. Peringkat AA⁺ mengindikasikan kemampuan BRI Syariah untuk membayar kewajiban dengan baik. Selain itu kinerja sebagai bank menurun, bahkan mengalami pertumbuhan negatif, pertumbuhan dana pihak ketiga (DPK) BRI Syariah dari produk tabungan justru melesat. Salah satu cabang dari BRI Syariah adalah BRI Syariah Cabang Jember .

BRI Syariah Cabang Jember didirikan pada 23 September 2013. Seperti halnya BRI Syariah, BRI Syariah Cabang Jember juga memiliki prestasi yang baik dimata masyarakat jember dan sekitarnya, hal ini dibuktikan banyaknya jumlah nasabah BRI Syariah Cabang Jember. Pemimpin Cabang BRI Syariah

Cabang Jember menuturkan bahwa” semenjak didirikan pada 23 september 2013 hingga Januari 2015 BRI Syariah Cabang Jember telah memiliki 4.800 nasabah dengan penambahan rata-rata 10 nasabah baru per harinya”. Nasabah dari BRI Syariah Cabang Jember tidak hanya masyarakat jember itu sendiri melainkan daerah Situbondo, Bondowoso, Banyuwangi, dan Lumajang, hal ini dikarena banyaknya jenis produk layanan yang ditawarkan kepada nasabah.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umar (2010) Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan dari pada unsur sumber daya manusia.

Reward

Menurut Handoko (2003) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang mampu melakukan tugas sengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi yang baik.

Punishment

Menurut Ivancevich, dkk (2006) *punishment* didefinisikan sebagai

tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Komitmen Kerja

Menurut Hasibuan (2009) Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi

Populasi pada penelitian ini sejumlah 32 karyawan BRI Syariah Cabang Jember.

Sampel

Teknik sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, Kuesioner dan studi pustaka.

1.Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Penelitian dikatakan valid apabila mampu untuk mengungkapkan yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *person correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total mempunyai tingkat tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka

butiran pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan valid reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana instrumen dapat dikatakan handal bila *Cronbach Alpha* diatas 0,6 penghitung menggunakan perangkat lunak IBM SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolenieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi adanya problem multikolenieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen.

Apabila nilai VIF kurang dari sepuluh dan nilai *Tolerance* (T) lebih dari 0,1 dan kurang atau sama dengan 10, berarti tidak terjadi multikolenieritas. Sebaliknya jika diketahui nilai VIF lebih dari sepuluh dan nilai *Tolerance* (T) kurang dari 0,1 dan lebih dari 10, berarti terjadi multikolenieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data ini diperlukan karena hasil uji statistik (uji t atau uji F) akan diinterpretasikan kedalam parameter dalam populasi. Karena data dalam populasi memiliki distribusi normal, maka data dalam sampel (terutama sampel kecil) harus memiliki distribusi normal juga. Sehingga dalam uji t dan uji F diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas, peneliti dapat melakukannya melalui uji grafik dan uji statistik (Indrawati, 2015).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Reward (X1), Punishment (X2), terhadap Komitmen Kerja (Y) Pada Bank BRI Syariah KC Jember.

$$\text{Komitmen} = a + \text{Reward} + \text{Punishment} + e_i$$

Dimana:

$$a = \text{konstanta}$$

Y = Komitmen Kerja

X1= *Reward*

X2= *Punishment*

e_i = nilai kesalah

4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji (Ghozali, 2011). Uji t dipakai untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu.

b. Koefisien Diterminasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien diterminasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian Karakteristik Responden

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian BRI Syariah KC Jember

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dibank BRI Syariah Cabang Jember yang berjumlah 32 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan, pendidikan dan lama bekerja

a. Deskripsi Responden Berdasarkan usia

Umur responden penelitian dapat diketahui dari hasil pengelompokan responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

N O	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	21-30 tahun	25	78,1%
2.	31-40 tahun	5	15,6%
3.	>50 tahun	2	6,3%
	Jumlah	32	100%

Sumber data: Data penelitian

Responden terbesar yang 21-30 tahun dengan prosentase (78,1%), sedangkan kelompok kecil dari > 50 prosentase (6,3%). Umur bisa mempengaruhi tingkat produktifitas dari karyawan.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin responden penelitian dapat diketahui dari hasil pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

N O	Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Perempuan	7	21,8%
2.	Laki-laki	25	78,2%
	Jumlah	32	100%

Sumber data: data penelitian

Jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan, responden laki-laki sebanyak (78,2%) namun demikian perbedaan jenis kelamin bisa menimbulkan pendapat berbeda dalam menilai *Reward* dan *Punishment* mempengaruhi komitmen kerja

c. Deskripsi Responden Berdasarkan lama bekerja/ jumlah masa

Lama bekerja responden penelitian dapat diketahui dari hasil pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Responden Berdasarkan lama bekerja

	Lama bekerja	jumlah	Prosentase
1.	< 1 tahun	4	12,5%
2.	2 – 3 tahun	15	46,9%
3.	4 - 5 tahun	7	21,9%
4.	> 6 tahun	6	18,7%
	Jumlah	32	100%

Sumber data: Data penelitian

Berdasarkan gambar 4.7 dapat diketahui bahwa karyawan BRI Syariah KC Jember yang berjumlah 32 responden dilihat pada masa kerja 2-3 tahun (46,9%), lebih banyak 4-5 tahun (21,9%) dan > 6 tahun (18,7%).

d. Deskripsi Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan responden penelitian dapat diketahui dari hasil pengelompokan

responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Deskripsi Responden Berdasarkan pendidikan

N O	Pendi dikan	Jum lah	Prose ntase
1.	Sarjan a	27	84,3%
2.	SMA	5	15,7%
	Jumlah	32	100%

Sumber data: data

penelitian

Latar belakang pendidikan responden Sarjana sampai SMA, dengan jumlah responden sarjana lebih banyak 27 orang dengan prosentase (84,3%) dan SMA sebanyak 5 orang dengan prosentase (15,7%).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + \text{Reward} \\
 &+ \text{Punishment} + e \\
 Y &= 1,991 + 0,529 + 0,174 \\
 &+ 0,574
 \end{aligned}$$

Keterangan:

Y= Komitmen Kerja

X1= *Reward*

X2= *Punishment*

e = *Standard Error Estimate*

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,991, menunjukkan

bahwa pada saat *Reward*, dan *Punishment* konstan, maka nilai komitmen kerja sebesar 1,991.

- b. $X1 = 0,529$ pada *Reward*, menunjukkan bahwa setiap kenaikan *Reward* satu satuan, maka akan meningkatkan komitmen kerja sebesar 0,529. Dengan asumsi punishment tetap konstan.
- c. $X2 = 0,174$ pada *Punishment*, menunjukkan bahwa setiap kenaikan *punishment* satu satuan, maka akan menurunkan komitmen kerja sebesar 0,174. Dengan asumsi *reward* tetap konstan.

2. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengujian statistik secara parsial (individu) dengan menggunakan uji t, maka analisis lebih lanjut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Pengaruh *Reward* Terhadap Komitmen Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *reward* terhadap komitmen kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (7,987) > t tabel (1,701) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara

statistik ini membuktikan bahwa *Reward* mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh *reward* terhadap komitmen kerja karyawan BRI Syariah KC Jember. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yakni *reward* berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan Oktariani (2017) Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja Pada Bank Mandiri Palembang menyatakan bahwa Generasi X berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Kerja, Beserta juga penelitian Fannidia (2014) Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial menyatakan bahwa hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja, serta Solikah (2015) Reward, Punishment, dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatiroto Kalibaru Banyuwangi menyatakan bahwa reward berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kerja, dan Purnama (2015) Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia

(KAI) persero DAOP 8 Surabaya menyatakan bahwa reward berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan .

Menurut Young et.Al (dalam Sopiah 2008:164) mengemukakan ada delapan faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasional yaitu: (1) kepuasan terhadap promosi, (2) karakteristik Pekerjaan, (3) komunikasi, (4) kepuasan terhadap kepemimpinan, (5) Pertukaran Ekstrinsik, (6) pertukaran Intrinsik, (7) imbalan ekstrinsik, dan (8) imbalan intrinsik. Imbalan merupakan bagian dari motivasi yang berasal dari lingkungan yang akan timbul komitmen kerja yang tinggi pada diri karyawan

b. Pengaruh *Punishment* Terhadap Komitmen Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *Punishment* terhadap Komitmen Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,008 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,862) > t tabel (1,701) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh *Punishment* terhadap komitmen kerja karyawan. Artinya bahwa ada punishment terhadap komitmen kerja karyawan BRI Syariah KC Jember.

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yakni punishment berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember .

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Solikah (2015) yang menyatakan bahwa punishment berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini terdapat perbedaan antara dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan Oktariani (2017) Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja Pada Bank Mandiri Palembang menyatakan bahwa Generasi Y berpengaruh negatif atau tidak signifikan Terhadap Komitmen Kerja, serta Purnama (2015) reward dan punishment terhadap Kinerja karyawan PT Kerata Api Indonesia (KAI) Persero DAOP 8 Surabaya menyatakan bahwa punishment tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Komitmen kerja Pada Bank BRI Syariah KC Jember” dengan menggunakan analisis data dari uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang didukung dengan alat

statistik yakni program SPSS. Maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada BRI Syariah KC Jember. Hal ini dibuktikan dengan adanya *Reward* yang diberikan secara layak dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan meningkatkan komitmen kerja karyawan pada BRI Syariah Cabang Jember.
- b. *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Karyawan pada BRI Syariah KC Jember. Hal ini berarti semakin tinggi *punishment* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan komitmen kerja karyawan.
- c. Hasil dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 83,6% variasi variabel komitmen kerja dijelaskan oleh *Reward* dan *Punishment* sedangkan sisanya sebesar 0,164 atau 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, karakteristik individu dan pengaruh perencanaan karir.

5.2 Saran

Saran yang diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan BRI Syariah Cabang Jember

- a. Pada *Reward* bertujuan meningkatkan komitmen kerja

karyawan. Meningkatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa reward mempunyai pengaruh positif dan dominan terhadap komitmen kerja karyawan. Contoh: pimpinan bank BRI Syariah Cabang Jember selalu memberikan pujian ketika berprestasi, memberikan promosi bagi yang berprestasi dan ulet dan memberikan fasilitas agar karyawan semangat dalam bekerja.

- b. Pada *Punishment* bertujuan untuk para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan dan mengoptimalkan kinerja, mengingat hasil dari penelitian *punishment* memberikan pengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan. Contohnya memberikan teguran, denda, mutasi, demosi dalam melakukan kesalahan dalam bekerja.
- c. *Reward* dan *Punishment* selalu diberikan dan tingkat agar karyawan bersemangat, disiplin kerja dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dijadikan sebagai bahan referensi penelitian lebih lanjut, terutama bagi yang melakukan penelitian yang terkait dengan *reward*, *Punishment*, dan komitmen kerja.
- b. Peneliti selanjutnya dapat meneliti dapat melakukan penelitian yang sama atau menambah variabel,

menganti variabel seperti: motivasi, kinerja, semangat kerja dan konflik kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, Richard L. 2006. **Manajemen**, Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Ferdinand, Augusty. 2006. **Metode Penelitian Manajemen**, Edisi 2. Pustaka Kunci.
- Ghazali, Imam. 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate dan Program SPSS**. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2003. **Manajemen, Edisi 2**. Yogyakarta : BPFE- YOGYAKARTA.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ifani Putri, Fannidia. 2014. **Bahana Manajemen Pendidikan**. Jurnal Adminitrasi Pendidikan, (Online)“ Volume. 2, No 1, halaman 221-831
<http://www.google.com>, diakses Juni 2014).
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., Matteson, Michael T. 2006. **Perilaku dan**

- Manajemen Organisasi.**
Jakarta: Erlangga.
- (<http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm>, diakses Januari 2017)
- Indrawati. 2015. **Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.** Bandung : PT Refika Aditama.
- Koencoro, Galih Dwi, Al Musadieg, Mochammad dan Susilo, Heru. **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja.** Jurnal, Fakultas Ilmu Adminitrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Md Fadli, Uus, Ir., SE.,MM. Ahmad Fadli, Dadan, Drs.,MM. & Kartawijaya, Yohana, SE. 2012. **Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Kerja Pada PT PLN (persero) Rayon Rengasdengklok.** Jurnal Manajemen, (Online), Vol. 09 No. 2, halaman 220-831
(<http://feunsika.ac.id>, diakses Januari 2012).
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Erlangga.
- Oktariani, Dwi., Vitayala S Hubeis, Aida., Sukandar, Dadang. 2017. **Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y terhadap Komitmen Kerja .** Jurnal aplikasi Bisnis Dan Manajemen, Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor, (online), Vol.3 No1
- Purnama, Ade Vici. 2015. **Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya.** Sekripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Robbins, Stephen P. 2002. **Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima.** Jakarta : Erlangga.
- Sarwono, Jonathan. 2006. **Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif.** Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2011. **Metode Penelitian Pendidikan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. **Budaya Organisasi.** Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Solikhah, Ita. 2015. **Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.** Sekripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2010. **Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan.**

Jakarta : PT.
RajaGrafindo Persada.

Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja**.
Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

<http://www.beritasatu.com/bank-dan-pembiayaan/225790-oktober-tabungan-bri-syariah-tumbuh-36.html>
(diakses: 17 N