

**PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BANGUNAN 95 DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Gelar Sarjana Strata I
Dalam Ekonomi Islam



Oleh :

Khoirunnisaa' Nur Rahmawati

1905026026

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN WALISONGO SEMARANG**

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp/Fax (024)7608454 Semarang 50185
website : febi.Walisongo.ac.id – Email febi @ walisongo.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (Empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

An.Sdra. Khoirunnisaa' Nur Rahmawati

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Khoirunnisaa' Nur Rahmawati

NIM : 1905026026

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Reward, Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Bangunan 95 Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 12 Juni 2023

Pembimbing I

Dr. Ari Kristin P., SE., M. Si
NIP. 197905122005012004

Pembimbing II

Sokhikhatul Mawadah, M.E.I
NIP. 198503272018012001

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. H. Hamka Kampus 3 Ngaliyan Semarang 50185. Telp./Fax. : (024) 7608454
Website : www.febi.walisongo.ac.id, Email : febi@walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Nama : Khoirunnisaa' Nur Rahmawati
NIM : 1905026026
Jurusan : S1 Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **PENGARUH REWARD, PUNISHMENT, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BANGUNAN 95 DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM.**

Telah di ujikan dalam sidang *munaqosyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan LULUS dengan predikat cumlaude pada tanggal : **20 Juni 2023.**

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I tahun akademik 2023/2024.

Semarang, 11 Juli 2023

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Dr. H. Maltuf Fitri, S.E., M.M., S.
NIP. 197410162003121003

Penguji Utama I,

Ferry Khuznul Mubarak, MA.
NIP. 199005242018011001

Pembimbing I,

Dr. Ari Kristin P., SE, M. Si.
NIP. 197903122005012004

Sekretaris Sidang,

Sokhikhatul Mawadah, M.E.I.
NIP. 198503272018012001

Penguji Utama II,



Prof. Dr. H. Mujiyono, MA.
NIP. 195902151985031005

Pembimbing II,

Sokhikhatul Mawadah, M.E.I.
NIP. 198503272018012001

MOTTO

كَلِّفْ مُخَفِّفًا

“Give a light burder”

“Beri beban yang meringankan.”

Prof. Dr. H. Mujiyono Abdillah, M.A. (Inspirator)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Saya mempersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta, Bapak Kukuh Subardi S.Ag dan Ibu Latifah Sri Sudarmini S.Pd dua orang hebat dalam hidup saya, Ayahanda dan Ibunda. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin yang tak kenal lelah selalu memberikan dukungan materiil maupun imateriil kepada penulis untuk terus belajar dan menyelesaikan pendidikan sarjana. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan.

DEKLARASI

DEKLARASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khoirunnisaa' Nur Rahmawati

NIM : 1905026026

Jurusan : Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Reward, Punishment dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Bangunan 95 Dalam Perspektif Ekonomi Islam”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai bahan rujukan.

Semarang, 12 Juni 2023

Penulis



Khoirunnisaa' Nur Rahmawati

NIM. 1905026026

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Bahasa Arab yang digunakan dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang telah dikeluarkan berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Tahun 1987. Penjelasan terkait pedoman penulisan transliterasi Arab-Latin sebagai berikut:

1. Huruf Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	ye

2.Huruf Vocal

Huruf vokal Bahasa Arab sama seperti huruf vokal Bahasa Indonesia karena terdiri dari vokal tunggal, vokal monofrong dan vokal rangkap/diftong. Vokal tunggal atau Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	a

ﻯ	Kasrah	I	i
ﻮ	Dammah	U	u

Vokal rangka Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dengan huruf, translasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ﻲ...	Fathah dan ya	Ai	a dan u
ﻮ...	Fathah dan wau	Au	a dan u

3.Syaddah (Tasydid)

Dalam penulisan Bahasa Arab, syaddah dilambangkan menggunakan tanda (ّ). Sedangkan, dalam transliterasi pada huruf ada syaddahnya dibaca dengan pengulangan huruf (konsonan ganda).

4.Ta' Marbutah.

Terdapat dua macam translasi untuk ta' marbutah. Berikut penjelasan dari macam-macam ta' marbutah:

a. Ta' yang apabila dimatikan atau mendapatkan harakat, sukun literasinya ditulis.

Contoh: حكمة

b. Ta' yang apabila dirangkai dengan kata lain dan dihidupkan atau diberikan kasroh atau dhammah, maka dalam translasinya dibaca t.

Contoh: زك اةال فطر

5.Kata Sandang.

Kata sandang dalam penulisan Bahasa Arab dilambangkan dengan alif lam ma'rifah (ال) Kata sandang ditransliterasikan biasanya baik Ketika diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qomariyah. Kata sandang penulisannya dipisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis (-).

Contohnya: ال قرعه

6.Huruf Kapital.

Sistem kepenulisan Bahasa Arab tidak menggunakan huruf kapital. Dalam translasinya, huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan berdasarkan penggunaan huruf kapital menggunakan pedoman dan ejaan Bahasa Indonesia (EYD). Huruf kapital umumnya digunakan untuk menuliskan nama orang, tempat, bulan ataupun sebagai huruf pertama pada awal kalimat. Apabila terdapat huruf (Al) sebelum awal kalimat, maka harus ditulis menggunakan huruf kapital. Apabila menjadi judul referensi harus juga ditulis menggunakan huruf kapital.

Contoh: ال غزل

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang paling penting dalam menentukan kemajuan perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan atas tanggung jawabnya atau perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan, punishment terhadap kinerja karyawan maupun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*), metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang kemudian diolah menggunakan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 22 dengan metode analisis regresi linear berganda, serta didukung oleh data sekunder berupa literatur yang relevan dengan penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh: 1) Penelitian ini menerima H1, yaitu ada pengaruh yang signifikan *reward* terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $22,001 > t_{tabel} (2,055)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000; 2) Penelitian ini menerima H2, yaitu ada pengaruh yang signifikan punishment terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $2,071 > t_{tabel} (2,055)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,048; 3) Penelitian ini juga menolak H3, yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $1,606 < t_{tabel} (2,055)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,120. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* dan punishment pada lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti budaya, sosial, kepribadian, dan psikologis. Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu beberapa karyawan Toko Bangunan 95 yang kurang memahami isi kuesioner dikarenakan keterbatasan dalam membaca serta ketakutan jika mengisi kuesioner tersebut, karena takut akan terjadi sesuatu.

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Toko Bangunan 95.*

ABSTRACT

Employee performance is one of the most important things in determining the progress of the company. This is due to the lack of employee awareness of their responsibilities or companies that pay less attention to employee welfare and comfort. This study aims to determine how much influence rewards have on employee performance, punishment on employee performance and the influence of the work environment on the performance of employees of Building 95 Stores.

This research uses quantitative methods with the type of field research, the method used in sampling using saturated sampling method with a sample size of 30 respondents. The type of data used in this research is primary data which is then processed using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 22 software with multiple linear regression analysis methods, and supported by secondary data in the form of literature relevant to this research.

Based on the results of the analysis, it was found that: 1) This study accepts H1, namely there is a significant effect of reward on the performance of employees of Building Shop 95. This is indicated by the calculated t value of $22.001 > t$ table (2.055) with a significance value of 0.000; 2) This study accepts H2, namely there is a significant effect of punishment on the performance of Building 95 employees. This is indicated by the t value of $2.071 > t$ table (2.055) with a significance value of 0.048; 3) This study also rejects H3, namely that there is no significant effect of the work environment on the performance of Building 95 employees. This is indicated by the t value of $1.606 < t$ table (2.055) with a significance value of 0.120. So, it can be concluded that employee performance is influenced by reward and punishment in the work environment does not affect employee performance because there are several factors that influence it such as cultural, social, personality, and psychological. In this study, there are several limitations, namely some employees of Building 95 Store who do not understand the contents of the questionnaire due to limitations in reading and fear if they fill out the questionnaire, for fear that something will happen.

Keywords: Reward, Punishment, Work Environment, Employee Performance, Building 95 Store.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbi'l'alam, puji syukur kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan karuniaNya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Reward, Punishment*, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Bangunan 95 Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak lepas dari berbagai hambatan dan kesulitan yang dihadapi. Namun dengan kesabaran dan kesehatan serta berkat do'a, bantuan, dorongan, serta masukan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag. , selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. M. Saifullah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, Wakil Dekan I, II, dan III serta para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Bapak Nurudin, S.E., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Bapak Zuhdan Ady Fataron, M.M., selaku Wali Dosen yang telah mengarahkan penulis dalam masa studinya.

6. Ibu Dr.Ari Kristin Prasetyoningrum,S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Sokhikhatul Mawadah M.E.I. selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa mengarahkan memberikan pikiran dan semangat serta memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
8. Seluruh Dosen dan Karyawan UIN Walisongo Semarang terkhusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmunya dan pelayanan selama penulis menempuh studi di UIN Walisongo Semarang.
9. Kepada Orang Tua Penulis Bapak Kukuh Subardi S.Ag dan Ibu Latifah Sri Sudarmini S.Pd yang senantiasa memberi dukungan, kasih sayang, bantuan dan motivasi, serta doa yang senantiasa mengiringi penulis.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
DEKLARASI.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 <i>Reward</i>	12
2.1.1 Definisi Reward	12
2.1.2 Jenis-Jenis <i>Reward</i>	13
2.1.3 Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	17
2.1.4 Indikator <i>Reward</i>	18
2.1.5 Reward Dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	19
2.2 <i>Punishment</i>	20
2.2.1 Pengertian <i>Punishment</i>	20
2.2.2 Fungsi <i>Punishment</i>	21

2.2.3	Bentuk – Bentuk <i>Punishment</i>	21
2.2.4	Indikator <i>Punishment</i>	22
2.2.5	<i>Punishment</i> Dalam Perspektif Ekonomi Islam.	23
2.3	Lingkungan Kerja.....	25
2.3.1	Definisi Lingkungan Kerja.....	25
2.3.2	Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman	26
2.3.3	Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam.	30
2.4	Kinerja Karyawan	32
2.4.1	Definisi Kinerja Karyawan	32
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	32
2.4.3	Indikator Kinerja karyawan.....	33
2.4.4	Pelaksanaan Kinerja Karyawan.....	33
2.4.5	Penilaian Kinerja Karyawan	35
2.4.6	Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam.	36
2.5	Penelitian Terdahulu	37
2.6	Kerangka Berpikir	43
2.7	Rumusan Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN		45
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	46
3.2	Lokasi Penelitian	46
3.3	Populasi dan Sample	46
3.3.1	Populasi.....	46
3.3.2	Sampel.....	46
3.4	Definisi Operasional.....	47
3.5	Sumber Data.....	50
3.5.1	Data primer	50
3.5.2	Data sekunder.....	50
3.6	Pengumpulan Data	50
3.6.1	Metode Kuesioner atau Angket.....	51
3.7	Teknik Analisis Data.....	53
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	53

3.7.2	Analisis Regresi	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		57
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	57
4.1.1	Visi Misi Toko Bangunan 95.....	57
4.1.2	Struktur Organisasi Toko Bangunan 95.....	57
4.2	Deskripsi Data Penelitian	58
4.3	Karakteristik Responden	59
4.3.1	Jenis Kelamin	59
4.3.2	Umur	59
4.3.3	Lama Bekerja	60
4.4	Deskripsi Variabel.....	61
4.4.1	Kualitas <i>Reward</i>	63
4.4.2	Kualitas <i>Punishment</i>	64
4.4.3	Kualitas Lingkungan Kerja	65
4.4.4	Kualitas Kinerja Karyawan	66
4.5	Uji Validitas dan Realibilitas	67
4.5.1	Uji Validitas	67
4.5.2	Uji reliabilitas.....	69
4.6	Uji Asumsi Klasik	69
4.6.1	Uji Normalitas.....	69
4.6.2	Uji Multikolinearitas	71
4.6.3	Uji heteroskedastisitas.....	72
4.7	Analisis Regresi.....	73
4.7.1	Uji Regresi Linear Berganda.....	73
4.7.2	Uji Koefisien Determinasi	74
4.7.3	Uji F (Uji Simultan)	75
4.7.4	Uji T (Uji Parsial)	76
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian	77
4.8.1	Pengaruh <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 9577	
4.8.2	Pengaruh <i>punishment</i> terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95.....	79

4.8.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95	80
BAB V PENUTUP.....	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Keterbatasan Penelitian	83
5.3 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	88
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	47
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	59
Tabel 4. 2 Umur Responden.....	60
Tabel 4. 3 Lama Bekerja Responden.....	60
Tabel 4. 4 Data Hasil Kuesioner.....	61
Tabel 4. 5 Hasil Try Out Uji Validitas	68
Tabel 4. 6 Hasil Try Out Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 4. 12 Hasil Uji F (Uji Simultan)	75
Tabel 4. 13 Hasil Uji T (Secara Parsial).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Toko Bangunan 95	58
Gambar 4. 2 Grafik Hisogram Uji Normalitas	70
Gambar 4. 3 Grafik P-Plot	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Kuesioner Penelitian	89
Lampiran 2. Jawaban Kuesioner Penelitian	94
Lampiran 3. Hasil Output Pengujian SPSS Versi 22	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberian reward, punishment, dan lingkungan kerja.

Pemberian reward pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan ekonomi (economic rewards). Jika hak berkaitan dengan reward sebagai perangsang peningkatan kinerja, maka perlu adanya punishment sebagai penjamin meminimalisasi kesalahan dan penurunan kinerja. *Reward* (penghargaan) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang

dikehendaki.¹ Dalam organisasi ada istilah *reward*, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan lainnya agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. selain *reward*, dengan adanya pemberian *reward* yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Punishment (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja. Salah satu peran penting dari punishment adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat punishment yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan, serta akan membuat sikap dan perilaku indisipliner berkurang. Akan tetapi, punishment harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena punishment bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi. *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggan.² Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dari beberapa pendapat diatas, punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka punishment adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau

¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, (Yogyakarta : Rieneka Cipta, 1993), hlm. 182

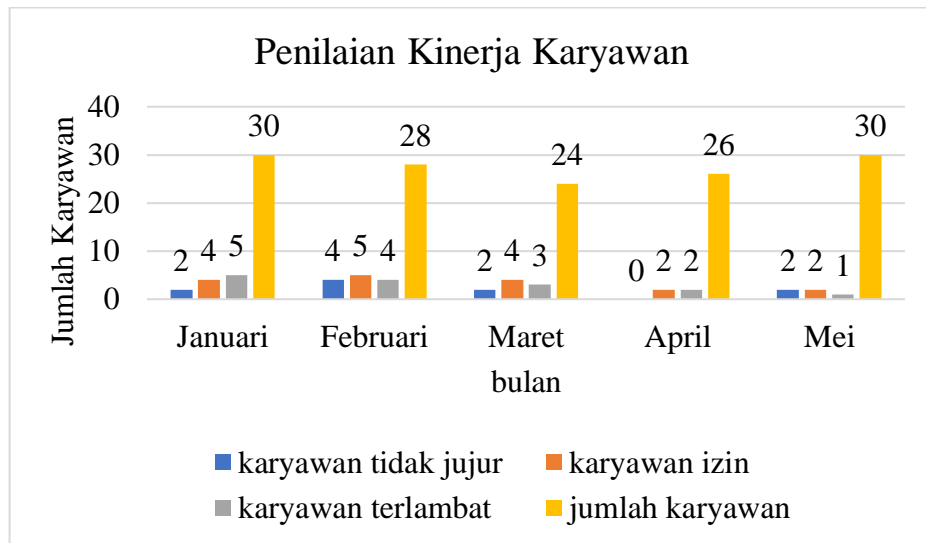
² Anwar Prabu Mangkunegara, *Daya Manajemen Sumber Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.130

diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Karyawan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja untuk kemajuan bersama dengan perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.³ Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman dan memberikan rasa aman merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai permasalahan pada karyawan Toko Bangunan 95. Dari hasil pencatatan yang dilakukan Toko Bangunan 95, banyaknya karyawan yang sering terlambat, ijin, sikap dan tingginya angka turnover pada perusahaan, dapat dijelaskan melalui data-data dibawah ini, yakni :

³ Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003), Hlm.183



Sumber: Toko Bangunan 95.

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja di atas, terlihat bahwa kinerja yang di hasilkan oleh karyawan Toko Bangunan 95 setiap akhir periode mengalami penurunan menurut garis trendline. Dimana pada bulan januari hingga mei banyak karyawan yang izin dan terlambat, tentunya fenomena ini tidak dapat dibiarkan terus terjadi, karena dapat menjadi sebuah ganjalan bagi perusahaan untuk melangkah lebih jauh kedepannya imbas nya akan terjadi pada keterlambatan pengiriman dan memicu pelanggan atau pembeli merasa tidak puas. Toko Bangunan 95 perlu melakukan evaluasi terkait penurunan kinerja karyawan tersebut, agar proses pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan maksimal, yang akan berdampak kepada produktivitas karyawan yang dapat memudahkan segala macam aktivitas bisnis lainnya.

Latar belakang permasalahan ini diperkuat dengan data karyawan yang tidak jujur dan angka turnover. Selain faktor kedisiplinan datang ke kantor ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tingkat turnover karyawan, dimana tingkat turnover karyawan memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan. Tingkat turnover yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja, dimana bisa dikatakan jumlah karyawan keluar mengalami peningkatan sehingga pencapaian target perusahaan sulit tercapai. Pada karyawan Toko Bangunan 95 hal

yang paling penting pada sikap adalah kejujuran jika pada perusahaan lain diberikan punishment ringan, sedang, kemudian berat, pada Toko Bangunan 95 menggunakan cara hukuman ringan lewat lisan jika masih mengulangi kesalahan yang sama akan dilakukan pemotongan gaji dan jika terjadi ketidak jujuran yang merupakan poin penting dalam perusahaan ini akan dilakukan pemberhentian setelah gaji bulan tersebut diterima, tidak ada pemotongan gaji akibat ketidak jujuran tapi akan dilakukan pemberhentian, maka yang membuat tinggi angka karyawan keluar adalah tindak tegas dari pemilik toko.

Peneliti mengambil studi kasus di Toko Bangunan 95 karena tingginya turnover ini karena rata-rata pekerja nya berasal dari luar kota atau biasa di sebut perantauan. Para pekerja memiliki tugas masing-masing ada yang menjadi sopir, kernet dan kasir atau karyawan penjaga toko. Dalam hal ini para pekerja menjadi pokok bahasan, yang merupakan penerima *reward*, *Punishment* dan merasakan secara langsung lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Dimana mereka memutuskan untuk bekerja di Toko Bangunan 95 . Ada tiga faktor yang akan di ambil yaitu *reward*, *Punishment* dan lingkungan kerja. Seberapa berpengaruh *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja terhadap kinerja, kenyamanan dan ke amanan para pekerja dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil telaah pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa ternyata terdapat beberapa kendala atau masalah yang menyangkut dengan *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Terdapat perubahan yang tidak stabil terhadap kinerja atau produktivitas karyawan.
2. Berdasarkan wawancara dapat diketahui punishment di Toko Bangunan 95 menunjukan beberapa pegawai yang merasa kurang puas atas SOP pekerjaan di perusahaan.

3. Didalam pekerjaan masih ada saja pegawai yang bersaing secara tidak sehat didalam perusahaan.

Toko Bangunan 95 memiliki salah satu masalah yang jelas untuk karena sering bergantinya karyawan sedangkan reward, punishment dan lingkungan kerja sudah disesuaikan dengan semestinya seperti pemberian reward yang sesuai dengan hasil kerja,dan juga mendapatkan bonus setiap minggu dan bulanan,serta lingkungan kerja yang bersih,aman dan diberikan mess untuk para karyawan sehingga mendorong kemudahan karyawan untuk sampai lokasi tempat kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengangkat masalah tentang **“PENGARUH REWARD, PUNISMENT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BANGUNAN 95 DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan 95 ?
2. Apakah punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan 95 ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan 95 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95
2. Untuk mengetahui apakah punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95

3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan skripsi, dapat kita uraikan seperti sebagai berikut:

1. Sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas seberat apapun bentuknya.
2. Memberi tantangan untuk terus bersemangat dalam mengerjakan skripsi.
3. Sebagai dokumentasi atas apa yang telah diteliti dan sebagai sarana pengucapan terima kasih kepada semua pihak yang memiliki peran tersendiri
4. untuk menambah wawasan dan memberikan kesempatan belajar serta sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan pengetahuan yang diperoleh selama proses perkuliahan.

1.5 Sistematika Penelitian

Guna memudahkan dalam memahami skripsi dan mendapatkan gambaran secara umum, pada sub ini menjelaskan mengenai sistematika penelitian yang berisi gambaran umum dari bab per bab secara keseluruhan. Selanjutnya gambaran secara garis bab per bab akan dijabarkan sebagai berikut:

Bab I berisikan tentang pendahuluan yang memaparkan latar belakang mengapa peneliti memilih judul “Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bangunan 95 dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Menyebutkan rumusan masalah dalam penelitian ini, lalu menjelaskan tujuan dan manfaat dalam penelitian ini dan dilanjutkan dengan sistematika pembahasan dalam penelitian skripsi ini agar mudah dipahami dan memberi gambaran bagi pembaca.

Bab II merupakan landasan teori, pembahasan yang bersifat umum, peneliti membahas tentang *reward*, lingkungan kerja, *punishment*, kinerja

karyawan, dan sebagai penguatnya yaitu teori dasar hipotesis, dan rumusan hipotesis. Pemetaan ini merupakan teori awal yang digunakan untuk melakukan analisis nantinya. Kemudian, adanya penelitian terdahulu yang dimaksudkan sebagai pembanding dari penelitian-penelitian sebelumnya, apa dan dimana perbedaannya.

Bab III merupakan metode penelitian yaitu berisi apa jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, definisi operasional, jenis dan sumber, dimana lokasi penelitian, populasi dan sample, jenis data, pengumpulan data, skala pengukuran, metode analisis data, teknik analisis data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV hasil dan pembahasan berisi pemaparan hasil dan pembahasannya untuk mengetahui lebih dalam terhadap yang dikaji dalam penelitian ini.

Bab V berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan berisi saran-saran yang membangun dari pembaca untuk perbaikan penelitian selanjutnya. Sehingga bisa menjadikan penelitian selanjutnya menjadi lebih baik lagi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Behavioristik

2.1.1 Pengertian Teori Behavioristik

Teori Behavioristik adalah teori yang mempelajari perilaku manusia. Perspektif behavioral berfokus pada peran dari belajar dalam menjelaskan tingkah laku manusia dan terjadi melalui rangsangan berdasarkan (stimulus) yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif (respons) hukum-hukum mekanistik. Asumsi dasar mengenai tingkah laku menurut teori ini adalah bahwa tingkah laku sepenuhnya ditentukan oleh aturan, bisa diramalkan, dan bisa ditentukan. Menurut teori ini, seseorang terlibat dalam tingkah laku tertentu karena mereka telah mempelajarinya, melalui pengalaman-pengalaman terdahulu, menghubungkan tingkah laku tersebut dengan hadiah. Seseorang menghentikan suatu tingkah laku, mungkin karena tingkah laku tersebut belum diberi hadiah atau telah mendapat hukuman. Karena semua tingkah laku yang baik bermanfaat ataupun yang merusak, merupakan tingkah laku yang dipelajari.⁴

Pendekatan psikologi ini mengutamakan pengamatan tingkah laku dalam mempelajari individu dan bukan mengamati bagian dalam tubuh atau mencermati penilaian orang tentang penasarannya. Behaviorisme menginginkan psikologi sebagai pengetahuan yang ilmiah, yang dapat diamati secara obyektif. Data yang didapat dari observasi diri dan introspeksi diri dianggap tidak obyektif. Jika ingin menelaah kejiwaan manusia, amatilah perilaku yang muncul, maka akan memperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan keilmiahannya.⁵ Jadi, behaviorisme sebenarnya adalah sebuah kelompok teori yang memiliki kesamaan dalam mencermati dan menelaah perilaku manusia yang menyebar di berbagai wilayah, selain Amerika teori ini berkembang di daratan Inggris, Perancis, dan

⁴ Eni Fariyatul Fahyuni, *Istikomah. Psikologi Belajar & Mengajar*. Sidoarjo. Nizamia Learning Center. 2016. hlm:26- 27

⁵ Desmita. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung. Remaja Rosdakarya. 2011. hlm:44-45

Rusia. Tokoh-tokoh yang terkenal dalam teori ini meliputi E.L.Thorndike, I.P.Pavlov, B.F.Skinner, J.B.Watson, dll.

2.1.2 Tahap-tahap Perkembangan Behavioristik

Menurut Erikson berpendapat bahwa masa bayi merupakan masa individu belajar sikap percaya atau tidak percaya, bergantung pada bagaimana orang tua memuaskan kebutuhan anaknya akan makanan, perhatian, dan kasih sayang.⁶ Pola-pola perkembangan pertama cenderung mapan tetapi bukan berarti tidak dapat berubah. Ada 3 kondisi yang memungkinkan perubahan:

1. Perubahan dapat terjadi apabila individu memperoleh bantuan atau bimbingan untuk membuat perubahan.
2. Perubahan cenderung terjadi apabila orang-orang yang dihargai memperlakukan individu dengan cara yang baru atau berbeda (kreatif dan tidak monoton)
3. Apabila ada motivasi yang kuat dari pihak individu sendiri untuk membuat perubahan.

Dengan mengetahui bahwa dasar-dasar permulaan perkembangan cenderung menetap, memungkinkan orang tua untuk meramalkan perkembangan anak dimasa akan datang. Penganut aliran lingkungan (behavioristik) yakin bahwa lingkungan yang optimal mengakibatkan ekspresi faktor keturunan yang maksimal.

Proses perkembangan itu berlangsung secara bertahap, dalam arti:

1. Bahwa perubahan yang terjadi bersifat maju meningkat atau mendalam atau meluas secara kualitatif maupun kuantitatif. (prinsip progressif)

⁶ Elizabeth B Hurlock. 1980. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. (Jakarta : Gramedia, 1980)

2. Bahwa perubahan yang terjadi antar bagian dan atau fungsi organisme itu terdapat interpedensi sebagai kesatuan integral yang harmonis. (prinsip sistematik)

3. Bahwa perubahan pada bagian atau fungsi organisme itu berlangsung secara beraturan dan tidak kebetulan dan meloncatloncat.(prinsip berkesinambungan).

2.1.3 Aplikasi Teori Behavioristik

1. Aplikasi Teori Behavioristik

- 1) Mementingkan Pengaruh Lingkungan
- 2) Mementingkan bagian-bagian
- 3) Mementingkan Peranan Reaksi
- 4) Mengutamakan mekanisme terbentuknya hasil belajar melalui prosedur stimulus respons
- 5) Mementingkan perana kemampuan yang telah terbentuk sebelumnya
- 6) Mementingkan pembentukan kebiasaan melalui latihan dan pengulangan
- 7) Hasil belajar yang dicapai ialah munculnya perilaku yang diinginkan

2. Ciri – ciri Teori Behavioristik

Pertama, aliran ini mempelajari perbuatan manusia bukan dari kesadarannya, melainkan mengamati perbuatan dan tingkah laku yang berdasarkan kenyataan. Pengalaman-pengalaman batin di kesampingkan serta gerak-gerak pada badan yang dipelajari. Oleh sebab itu, behaviorisme adalah ilmu jiwa tanpa jiwa. Kedua, segala perbuatan dikembalikan kepada refleksi. Behaviorisme mencari unsur-unsur yang paling sederhana yakni perbuatan-perbuatan bukan kesadaran yang dinamakan refleksi. Refleksi adalah reaksi yang tidak disadari terhadap suatu

pengarang. Manusia dianggap sesuatu yang kompleks refleks atau suatu mesin. Ketiga, behaviorisme berpendapat bahwa pada waktu dilahirkan semua orang adalah sama. Menurut behaviorisme pendidikan adalah maha kuasa, manusia hanya makhluk yang berkembang karena kebiasaan-kebiasaan, dan pendidikan dapat mempengaruhi reflek keinginan hati.⁷

2.2 Reward

2.2.1 Definisi Reward

Reward adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan⁸. Dalam organisasi ada istilah *reward*, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan dan karyawan lainnya agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang *reward*, dibawah ini ada beberapa ahli dan sumber buku mengemukakan pengertian mengenai *reward*. *Reward* (penghargaan) didefinisikan sebagai ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi⁹. Sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan¹⁰. *Reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.¹¹ *reward* adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja,

⁷ Novi Irwan Nahar. *Penerapan Teori Belajar Behavioristik Dalam Proses Pembelajaran*. Desember 2016. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Vol.1. hlm:4-5

⁸ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada,2012), hlm.122

⁹ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju,2002) hlm.317

¹⁰ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN,2005), hlm.89

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, (Yogyakarta : Rieneka Cipta, 1993), hlm. 182

karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹²

Para ahli dan sumber buku di atas sudah di jelaskan, maka dapat di simpulkan bahwa *reward* (penghargaan) yakni adalah imbalan yang di berikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian *reward* (penghargaan) bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian sistem *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan lainnya yang lebih baik. Perusahaan yang sudah lama berdiri tentunya akan mendapat perhatian lebih dari masyarakat sehingga akan selalu menjaga stabilitas dan citra perusahaan dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.¹³

2.2.2 Jenis-Jenis Reward

Segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau *reward*. Jenis penghargaan ini dikelompokkan menjadi 2 kategori, yaitu:

1) Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*) Penghargaan ekstrinsik adalah segala sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja, dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya.¹⁴ Penghargaan ekstrinsik mencakup penghargaan yang bersifat finansial, promosi dan imbalan antar pribadi atau rasa hormat. Penghargaan

¹² Sastrohadiwiryono Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Bandung: Bumi Aksara, 2009) hlm.17

¹³ Ari Kristin Prasetyoningrum, "Pengaruh perusahaan, Profitabilitas, Leverage, Efisiensi Biaya, dan Umur Perusahaan Terhadap Islamic Social Reporting (ISR) Pada perbankan Syariah di Indonesia", 2018, Vol.2, No.2. hlm.150

¹⁴ Erni Tisnawati Sule Dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana Predana Media Group, 2009), hlm. 248-249

ekstrinsik ini diberikan untuk memuaskan kebutuhan dasar (basic needs), keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan untuk mendapat pengakuan.¹⁵

Sifat penghargaan ekstrinsik adalah dapat dirasakan secara fisik. Bentuk penghargaan ekstrinsik diantaranya adalah:

a) Insentif

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang diberikan oleh pemimpin organisasi sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan.

b) Bonus

Bonus adalah imbalan yang berupa sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga melampaui harapan pimpinan. Apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara bervariasi tergantung pada perjanjian antara pengusaha dan pegawainya, misalnya bonus tahunan. Dengan demikian pembayaran bonus dapat bertindak sebagai insentif bagi para pekerja agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat upah yang ditawarkan akan menyebabkan seseorang berpikir kembali untuk memasuki dunia kerja dengan penawaran upah tersebut. Tingkat upah tersebut biasa dihubungkan dengan jam kerja yang harus diambil seseorang dalam bekerja.¹⁶ Bonus tahunan biasanya diberikan apabila perusahaan mendapat laba atau keuntungan atau memiliki nilai saldo positif di akhir tahun.¹⁷

¹⁵ Gibson, et al, i, *perilaku dan proses*, (Jakarta : Erlangga, 1997). hlm. 172

¹⁶ Sokhikhatul Mawadah, “*Kurva Penawaran Tenaga Kerja Dan Jam Kerja Perempuan*”, Vol.12, No.03, 2017, hlm.360

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Daya Manajemen Sumber Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.89

2) Penghargaan secara formal dari pimpinan Saat ini banyak organisasi atau lembaga pendidikan yang menerapkan sistem pemberian penghargaan. Tujuan dari penghargaan formal ini adalah untuk memberitahukan kepada semua karyawan dan karyawan lainnya yang berprestasi dan pantas untuk diberi penghargaan. Penghargaan ini dapat berupa gelar, medali atau sertifikat yang diberikan pada pegawai yang berprestasi. Pada umumnya waktu pemberian penghargaan ini adalah ketika organisasi tersebut melakukan kegiatan formal.¹⁸

a) Pujian adalah bentuk reinforcement yang positif dan baik. Pujian yang diucapkan pada waktu yang tepat dapat dijadikan sebagai alat motivasi.¹⁹

b) Promosi Jabatan

Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar dari pada tanggung jawab yang telah dibebankan sebelumnya. Pada umumnya setiap karyawan mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Organisasi pada umumnya menggunakan 2 kriteria utama dalam mengembangkan seseorang yang dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dikatakan sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya itu. Sedangkan praktek promosi yang didasarkan pada senioritas berarti yang paling berhak dipromosikan adalah yang masa kerjanya paling lama.²⁰

3) Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*) Penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh seseorang ketika dirinya melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan

¹⁸ Ibid, 69

¹⁹ Ibid, 69

²⁰ Jusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Insan Cendiki,2001), Hlm. 67.

sesuatu, perasaan lega karena telah menuntaskan sesuatu serta adanya peningkatan kepercayaan diri dan sebagainya. Bentuk penghargaan ini mengacu pada faktor-faktor pekerjaan itu sendiri atau job context seperti pekerjaan memberi tantangan dan menarik, puas atas pekerjaan, tingkat keragaman pekerjaan, pengembangan sistem kerja yang memberi umpan balik, dan atribut- atribut pekerjaan menantang lainnya. Sumber penghargaan intrinsik ini berasal dari individu itu sendiri. Imbalan intrinsik mencakup rasa penyelesaian dalam pencapaian prestasi, otonomi dan pertumbuhan pribadi.²¹

a) Pencapaian Prestasi Pencapaian prestasi adalah imbalan yang ditata tersendiri yang diperoleh jika seseorang mencapai suatu tujuan yang menantang. Mc Clelland dalam Gibson menemukan adanya perbedaan individual dalam perjuangan untuk prestasi. Beberapa individu mencari tujuan yang menantang sementara lainnya mencari tujuan yang rendah. Jadi dapat diketahui bahwa tujuan yang menantang atau sukar akan menghasilkan tingkat prestasi individual yang lebih tinggi dibanding tujuan yang sedang atau rendah. Akan tetapi perbedaan individu merupakan hal yang perlu dipertimbangkan sebelum dicapai kesimpulan tentang pentingnya imbalan prestasi.²²

b) Otonomi Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan mereka hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa otonomi dapat berasal melakukan apa yang terbaik menurut melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi yang khusus. Dalam pekerjaan yang berstruktur dan dikendalikan manajemen secara ketat akan sukar menciptakan tugas yang menimbulkan rasa otonomi.

c) Pertumbuhan pribadi setiap individu adalah suatu pengalaman yang unik. Seseorang yang sedang mengalami pertumbuhan merasakan perkembangan. Dengan mengembangkan kesanggupan, seseorang mampu memaksimalkan atau paling tidak memuaskan potensi keahliannya. Sebagian orang sering kecewa

²¹ Gibson et, al, *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*, (Jakarta: erlangga, 1997), hlm.176-177

²² Ibid, 176-177

terhadap tugas dan organisasi mereka jika mereka tidak dizinkan atau didorong mengembangkan keahlian mereka.²³

2.2.3 Tujuan Pemberian *Reward*

Adapun tujuan pemberian *reward* yang utama adalah:

1) Menarik (*Attract*) *Reward* harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota perusahaan.

2) Mempertahankan (*Retain*) *Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan dari incaran perusahaan lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah karyawan yang keluar.

3) Memotivasi (*Motivate*) Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai knerja yang tinggi.

4) Sistem Pemberian *Reward* Dalam usaha untuk memenuhi tujuan-tujuan *reward* tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan dalam pemberian *reward*, yaitu:

a) Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu perusahaan.

b) Melakukan penilaian pekerjaan, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan dan pemberian point untuk setiap pekerjaan.

c) Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.

d) Menentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan.²⁴

²³ Ibid, 177-178

²⁴ Rachmat Syafe' I, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Sinar Baru Algensido, 1994), hlm.304

2.2.4 Indikator *Reward*

Indikator *Reward* adalah rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, namun

kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.²⁵ Indikator-indikator untuk mengukur variabel *reward* yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2. Penghargaan

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau atas hasil kerja karyawan diharapkan lebih semangat dan berpotensi.

3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non material. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

4. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5. Tunjangan

²⁵ Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), hlm.68

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan indikator *reward* maka dalam penelitian ini, indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur *reward*, antara lain:

1. Gaji
2. Penghargaan
3. Pujian
4. Cuti
5. Tunjangan²⁶

2.2.5 Reward Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Sistem ekonomi islam berpedoman penuh pada al-qur'an dan as-sunah. Dalam al-Qur'an Allah SWT memang tidak menuliskan kata *reward* (hadiah) secara eksplisit yang bermakna sebagai hadiah. Dan terdapat pada hadist tentang *reward* dari Sebagaimana Allah menjanjikan *reward* atau hadiah dalam hadist Nabi yang diriwayatkan Ibnu Majah 2443.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ²⁷

Artinya: "Berikan upah pekerja sebelum kering keringatnya"

Ini merupakan suatu isyarat agar manusia (Pengusaha) segera memberikan *reward* setelah pekerjaan buruh itu selesai dikerjakan walaupun keringatnya tidak keluar atau sudah berkeringat lalu kering. Para ulama berpendapat, berdasarkan maksud dari hadits di atas, *reward* yang telah dijanjikan adalah hasil kerja badannya dan mempercepat manfaatnya. Apabila dia mempercepat pekerjaannya maka harus di apresiasi juga dengan *reward* yang telah dijanjikan dan dibayar tepat waktu. Dalam istilah jual beli, jika barang sudah diserahkan uang harus

²⁶ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), hlm.43

²⁷ Abi Abdullah Muhammad ibn Yazid, Sunan Ibnu Majah, juz 2, hlm. 816

segera diberikan. Pekerja lebih berhak daripada pedagang karena bagi pekerja itu harga tenaganya, sedangkan bagi pedagang harga barangnya. Oleh karena itu, haram menunda pembayaran sedangkan majikan sanggup melunasinya pada saat itu.²⁸

Pada saat ini banyak pengusaha yang mengalami kesulitan di dalam menjual produknya sebagai salah satu dampak dari krisis global maupun persaingan yang ketat antar pedagang sehingga dihadapkan pada suatu dilema yang mana disatu pihak mereka harus berusaha mempertahankan karyawannya agar tidak terjadi PHK, dan memotivasi karyawan agar lebih giat.

Reward bukan hanya sebatas materi benda melainkan juga non-materi yang dalam hal ini adalah pujian, penghargaan dan lain sebagainya. Adanya metode pujian dan penghargaan yang dengan kata lain metode ini bertujuan merangsang motivasi karyawan. Untuk lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja dan memajukan perusahaan bersama.

2.3 Punishment

2.3.1 Pengertian *Punishment*

Punishment berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan.²⁹ *Punishment* adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.³⁰ *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.³¹ Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dari beberapa pendapat diatas, punishment adalah suatu

²⁸ Yusuf Qardhawi, penerjemah Zaenal Arifin, Norma dan Etika Ekonomi Islam, Gema Insani Press, 1997, hlm 232

²⁹ Echols, M. Jhon, dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia, An English Indonesian Dictionary*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), hlm.456

³⁰ M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 186

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm.130

perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka punishment adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah 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.

2.3.2 Fungsi *Punishment*

Punishment dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi punishment. Ada tiga fungsi penting dari punishment yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan sebagai berikut:

1. Membatasi Perilaku *Punishment* menghalangi terjadinya pengulangan tingkallaku yang tidak diharapkan
2. Membatasi Mendidik Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.³²

2.3.3 Bentuk – Bentuk *Punishment*

Secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Punishment* Presentiv karena adanya pelanggar, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadipunishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan – peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. *Punishment* yang dilakukan dengan maksud agar

³² Soekanto, Sudjono, *Sosiologi Suatu Pengantar*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 67

tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadipelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dengan demikian, punishment preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman preventif ini adalah untuk menjaga agar hal – hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari.

2. *Punishment* Represif *Punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggar, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi, punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan – peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Menurut Rivai dalam Koencoro (2013: 4) jenis-jenis punishment dapat diuraikan seperti berikut :

a. Hukuman ringan, dengan jenis : teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

b. Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. Sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

c. Hukuman berat, dengan jenis : penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.³³

2.3.4 Indikator *Punishment*

Terdapat beberapa indikator punishment yaitu :

a. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi. Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi pegawai harus bisa meminimalisir kesalahan yang

³³ M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm.189

dibuat dalam bekerjanya. Karna jika pegawai tersebut terus - menerus melakukan kesalahan kantor tersebut akan memeberikan punishment.

b. Hanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan. Hukuman yang diberikan oleh atasan semata - mata akan membuat pegawai jera melakukan kesalahan, tetapi jika pegawai tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan, atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

c. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan. Seorang pegawai perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukuman jika pegawai tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukuman jika pegawai melakukan kesalahan yang berat. d. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Dengan adanya pengawasan kepada pegawai atasan bisa memantau para pegawainya yanga bekerja pada kantor tersebut.³⁴

2.3.5 Punishment Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Punishment (hukuman) adalah tindakan paling akhir apabila teguran dan peringatan belum mampu mencegah karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran. Dalam dunia bisnis hukuman ini bisa dalam bentuk pemotongan gaji,penurunan jabatan,maupun PHK.

Punishment sebagai salah satu cara untuk mengubah kemampuan berfikir anak, dengan melakukan sedikit demi sedikit pembenahan atas kesalahan yang mereka perbuat, bukan kekerasan yang akan membuat anak menjadi penakut. Kekerasan yang berupa kata-kata merendahkan kemampuan yang dimiliki anak, akan berdampak fatal, menimbulkan rasa tidak percaya diri atau menjadi anak yang penakut dalam keadaan tertentu ketika anak tidak dapat menggunakan kemampuannya. Dengan suatu pendidikan anak akan diajarkan cara mengendalikan dorongan-dorongan negatif agar berubah menjadi aspek positif

³⁴ Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* .(Jakarta : Bumi Aksara, 2006) hlm.68

dalam kehidupan.³⁵ Adapun dalam pandangan islam hukuman merupakan hal yang penting dalam mendidik seseorang, berkenaan dengan hukuman:

Surat Al-Fath Ayat 16

حَدَّثَنَا عَلِيُّ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ أَخْبَرَنَا سُفْيَانُ قَالَ الْوَلِيدُ بْنُ كَثِيرٍ أَخْبَرَنِي أَنَّهُ سَمِعَ وَهْبَ بْنَ كَيْسَانَ أَنَّهُ سَمِعَ عُمَرَ بْنَ أَبِي سَلَمَةَ يَقُولُ كُنْتُ غُلَامًا فِي حَجْرِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَكَانَتْ يَدِي تَطْبِيشُ فِي الصَّحْفَةِ فَقَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَا غُلَامُ سَمِعَ اللَّهُ وَكُلُّ بِيَمِينِكَ وَكُلُّ مِمَّا يَلِيكَ فَمَا زَالَتْ تَلُوكَ طِعْمَتِي بَعْدَ

ُ

Artinya : *“Telah menceritakan kepada kami Ali bin Abdullah Telah mengabarkan kepada kami Sufyan ia berkata; Al Walid bin Katsir Telah mengabarkan kepadaku, bahwa ia mendengar Wahb bin Kaisan bahwa ia mendengar Umar bin Abu Salamah berkata; Waktu aku masih kecil dan berada di bawah asuhan Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, tanganku bersileweran di nampan saat makan. Maka Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Wahai Ghulam, bacalah Bismilillah, makanlah dengan tangan kananmu dan makanlah makanan yang ada di hadapanmu." Maka seperti itulah gaya makanku setelah itu.”*³⁶

Dari hadits diatas dijelaskan bahwa Rosulullah menasehati anak kecil ketika mereka melakukan kesalahan, kemudian beliau menjelaskan dan memberikan petunjuk dari kesalahan yang mereka lakukan. Perusahaan juga harus menghindari punishment yang berlebihan kepada karyawan.³⁷ kita harus bijaksana dalam menggunakan hukuman yang sesuai, tidak bertentangan dari tingkat kecerdasan, pendidikan dan pembawaannya. Punishment adalah sebuah cara paling akhir yang diberikan kepada anak ketika melakukan sebuah kesalahan,

³⁵ Imam Musbikin, “Mengapa Ya Anakku kok Suka Berbohong...?”, Jogjakarta DIVA Press, Maret 2009, 52-53

³⁶ Lidwa Pusaka i-Software - Kitab 9 Imam Hadist, “Kitab Bukhari Kitab : Makanan Bab : Membaca basmalah sebelum makan No. Hadist : 4957

³⁷ Moh. Zaiful Rosyid dan Aminol Rosid Abdullah, “Reward dan Punishment dalam Pendidikan”, Literasi Nusantara Malang, cet. Pertama Oktober 2018, 10-11

tidak langsung menggunakannya ketika masih ada cara yang lain juga menunjukkan hukuman itu tidak diberlakukan kepada semua manusia melainkan diperlakukan kepada manusia –manusia yang melakukan pelanggaran saja. Manusia yang model seperti ini biasanya sulit diperbaiki hanya dengan nasehat atau teladan, melainkan harus lebih berat lagi didikannya yaitu didik dengan menggunakan hukuman.

Sistem punishment ini sudah sering diaplikasikan dalam konsep manajemen Islam. Dalam konsep Islam sebelum seseorang ditetapkan menjadi karyawan tetap, biasanya para karyawan menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan sampai 2 tahun. Artinya adanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pekerja, jika dalam masa kontrak tersebut pekerja mampu menunjukkan kinerja dan kemampuan secara optimal dalam menjalankan tugas, maka ia bisa diberikan reward dalam bentuk non-material dengan cara diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun, jika kinerja karyawan yang bersangkutan jelek dan tidak optimal, karyawan tersebut dipecat.³⁸

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu.³⁹ Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.⁴⁰ Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai

³⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis Dan Ketemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 112.

³⁹ Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm.93

⁴⁰ George R. Terry, *Prinsip-prinsip manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), hlm.23

organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.⁴¹

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman .

Lingkungan kerja terdiri dari dua macam lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

1)Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.⁴²

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja adalah Pewarnaan,Kebersihan,Pertukaran

Udara,Penerangan,Musik,Keamanan,Kebisingan.⁴³

a)Pewarnaan

Pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Misalnya warna biru diijarkan dengan warna ungu maka akan terlihat suram. Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna perlatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja karyawan juga, warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat

⁴¹ Bukhari Dan Sjahril Effendi Pasaribu, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, junal ilmiah, hlm.95

⁴² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2009), hlm.21

⁴³ The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern*, (Yogyakarta : Nur Cahaya, 2000), hlm.210-220

menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Misalnya warna biru dijajarkan dengan warna ungu maka akan terlihat suram. Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan. Pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan. Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.⁴⁴ Warna mempunyai sifat yang bebedabeda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, berikut sifat-sifat warna tersebut:

- (1) Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas; serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya;
- (2) Warna kuning: menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana;
- (3) Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih;
- (4) Warna oranye: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat;
- (5) Warna hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar;
- (6) Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.⁴⁵

b) Kebersihan.

⁴⁴ Nitisemito Dan Alex S, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003), hlm.110

⁴⁵ Ibid, 110

Kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.⁴⁶

c) Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik.⁴⁷ Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, Air condition (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan. AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran

d) Penerangan.

⁴⁶ Ibid, 110

⁴⁷ Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Surabaya: Erlangga, 2006), hlm.207

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya.⁴⁸ Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri.⁴⁹

e) Kebisingan.

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel, dan suara terkecil yang dapat didengar oleh manusia adalah nol desible. Maksimum desible pada area perkantoran adalah 90, di mana 50 desible sering dipilih. Setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi yaitu dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai. Tujuan penggunaan kontrol suara adalah untuk menghasilkan privasi dalam melakukan pembicaraan dengan tingkat privasi tinggi (rahasia) yang akan tercapai apabila kurang dari 5 persen pembicaraan dilakukan dapat dipahami oleh orang di sekitar area tersebut.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja

⁴⁸ Ibid, 208

⁴⁹ Ibid, 208

ataupun hubungan dengan bawahan.⁵⁰ Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan.⁵¹

2.4.3 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh setiap karyawan adalah lingkungan yang mendukung setiap usaha karyawannya, Allah telah menurunkan aturan syariat sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan akan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.⁵²

Dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Mujadalah ayat 11.

اَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

⁵⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2009), hlm.31

⁵¹ Bagus Kisworo, *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY,2012) hlm.75

⁵² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2009), hlm.75

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan.⁵³

Tafsir Ibnu Katsir

Wahai orang-orang yang mempercayai Allah dan rasul-Nya, apabila kalian diminta untuk melapangkan tempat duduk bagi orang lain agar ia dapat duduk bersama kalian maka lakukanlah, Allah pasti akan melapangkan segala sesuatu untuk kalian! Juga apabila kalian diminta untuk berdiri dari tempat duduk, maka berdirilah! Allah akan meninggikan derajat orang-orang Mukmin yang ikhlas dan orang-orang yang berilmu menjadi beberapa derajat. Allah Maha Mengetahui segala sesuatu yang kalian perbuat.⁵⁴

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Perusahaan peduli dan memperhatikan para karyawannya, demikian juga.

⁵³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 1984), hlm.513.

⁵⁴ DR.Abdullah bin muhammad bin abdurahman bin ishaq al-sheikh, *Tafsir Ibnu Katsir*, (Jakarta Pusat: PT. Pustaka Imam asy'Syafi'i, 2001), hlm.88-93.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja seseorang dapat juga diukur atau dinilai dari proses penilaian prestasi karyawan (performance appraisal).⁵⁵

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal

organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.

⁵⁵ Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: (Jakarta, Kencana, 2011), hlm.151

Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.⁵⁶

maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

2.5.3 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja, antara lain sebagai berikut;

- (1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- (2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
- (3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
- (4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja
- (5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.⁵⁷

2.5.4 Pelaksanaan Kinerja Karyawan

⁵⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009) hlm.7

⁵⁷ Bangun.W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga,2012), hlm.235

Pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

1) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan

2) Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya

3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya

4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya

5) Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya.

Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif. Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut.

1) Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan

2) Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja

3) Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah

4) Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan

5) Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat

6) Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan. ⁵⁸

2.5.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut.⁵⁹ Penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Evaluasi kinerja sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian – (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik. Dengan bertambah baiknya kinerja masing-masing karyawan diharapkan agar mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak

⁵⁸ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm.8

⁵⁹ Mondy, R. Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga. 2008), hlm.260

lakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

2.5.6 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja seseorang dapat juga diukur atau dinilai dari proses penilaian prestasi karyawan (performance appraisal).⁶⁰

Dengan basisnya Al Quran, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*⁶¹

Menurut beberapa mufasir, ada perbedaan makna di antara beberapa kata. Kata “i”malû” lebih berdimensi khusus (bernuansa akhirat, atau karena ada nilai tersendiri). Kata ini berbeda dengan kata “if”alû” yang lebih bernuansa dunia, meskipun secara bahasa, keduanya memiliki arti yang sama: bekerja, atau bertindak. Kata “sayara” berarti melihat secara detil. Sebuah kamus mengartikan kata ini dengan makna “tasayyara al-jild”, mengelupasi kulit, menguliti, membreak-down. Dengan makna ini, kata “sayara” bisa juga diartikan sebagai

⁶⁰ Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: (Jakarta, Kencana, 2011), hlm.151

⁶¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim* (Jakarta: Departemen Agama RI, 1984), hlm.278

tindakan “mengevaluasi, atau menilai” dengan melakukan perbandingan antara rencana kegiatan dan hasil yang telah diperoleh.

Dari definisi diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas program yang telah direncanakan guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Salah satunya dalam kinerja karyawan ada juga yang harus kita ketahui tentang disiplin kerja. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari aspek kualitas kerja meliputi ketepatan dalam bekerja dan kualitas dalam bekerja, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data, dan kemampuan mengevaluasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.⁶² Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini. Berdasarkan penelusuran yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa penelitian dan literatur lain relevan sebagai bahan penunjang penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1.	Shinta Fasalia Sri	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> Terhadap	1. <i>Reward</i> (X1) 2.Kinerja	1.Hasil penelitian dan pembahasan

⁶² Randi, Barlian Septafio, *Dasar Dasar Penelitian Kualitatif*. Penerbit: (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), hlm.15

	Fatminingsih. (2021)	Kinerja Karyawan di PT.Johan Sentosa Bankinang Kabupaten Kampar.	Karyawan (Y)	adalah Ho ditolak atau dari 2 rumusan masalah yang di teliti dalam penelitian ini di dapati hasil bahwa ada pengaruh <i>reward</i> dan distribusi <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan di PT.Johan Sentosa Bankinang Kabupaten Kampar.
2.	Nurpiani. (2021)	Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Presepektif Ekonomi Islam.	1.Upah (X1) 2.Lingkungan Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1.Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Upah (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang. 2.Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap

				Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang.
3.	Nanda Dwi Septianingsi h. (2017)	Pengaruh Upah Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Ekonomi Islam Pada CV.Natural Palembang.	1.Upah Lingkungan Kerja (X1) 2.Kinerja Karyawan (Y)	1. upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Fitria Nur. (2018)	Pengaruh Sistem Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.	1. <i>Reward</i> (X1) 2. <i>Punishment</i> (X2) 3.Kinerja Karyawan (Y)	1. <i>reward</i> berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar. 2. <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Di Pettarani Makassar.
5.	Dolly V.P Sitanggang.	Pengaruh Lingkungan Kerja	1.Lingkungan Kerja (X1)	1. Lingkungan kerja berpengaruh

	(2021)	Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.	2.Motivasi Kerja (X2) 3.Kinerja Karyawan (Y)	positif terhadap kinerja Karyawan PT. Air Jernih Pekanbaru Riau. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.
6.	Muhammad Ihsan. (2019)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak.	1.Lingkungan Kerja (X1) 2.Motivasi Kerja (X2) 3.Kinerja Karyawan (Y)	1. <i>Reward</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. 2. <i>Punishment</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak.
7.	Rahmat Okta	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i>	1.Lingkungan Kerja (X1)	1. <i>Reward</i> secara parsial berpegaruh

	Riansyah. (2021)	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sabda Bersama.	2.Motivasi Kerja (X2) 3.Kinerja Karyawan (Y)	positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sabda Bersama 2. <i>Punishment</i> secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sabda Bersama.
8.	Dian Rustandi. (2020)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Grand Aquila Hotel Bandung).	1.Lingkungan Kerja (X1) 2.Motivasi Kerja (X2) 3.Kinerja Karyawan (Y)	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung. 2. <i>Punishment</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.
9.	Ariyanto. (2017)	Pengaruh Penghargaan (<i>reward</i>) Terhadap	1. Penghargaan (<i>reward</i>) (X1) 2. Kinerja	1. Penghargaan (<i>reward</i>) berpengaruh

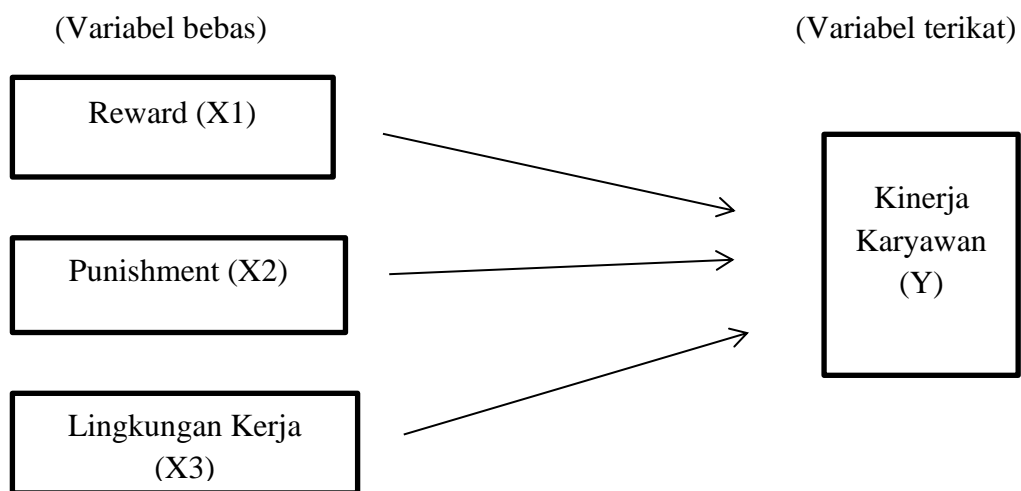
		Kinerja Karyawan Pada Four Points By Sheraton Hotel Makassar.	Karyawan (Y)	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Four Points By Sheraton Hotel Makassar.
10.	Hasman. (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Enrekang.	1.Lingkungan Kerja (X1) 2.Motivasi Kerja (X2) 3.Kinerja Karyawan (Y)	1. <i>Reward</i> tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Enrekang. 2. <i>Punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Enrekang.

Dari tabel 2.1 diatas terdapat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu yakni samasama membahas tentang *reward* yang diperoleh seseorang maupun kelompok, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Untuk perbedaannya terletak pada tempat penelitian, fokus penelitian,

unit analisis dan metode yang digunakan. Dalam penelitian ini, tempat penelitian yaitu di Toko Bangunan 95 tepatnya di daerah pamulansih, Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang. Sedangkan fokus penelitian dalam penelitian ini adalah berfokus pada pengaruh *reward* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan 95 dalam persepektif ekonomi islam. Unit analisis atau subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Bangunan 95 . Kemudian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda.

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁶³ Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah *reward* (X1), punishment (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Adapun Skema kerangka berpikir dalam penelitian ini, adalah:



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

⁶³ Sugiyono (2017:60)

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95

Menurut Kadarisman *Reward* adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan⁶⁴. Dalam organisasi ada istilah *reward*, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan dan karyawan lainnya agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian Shinta Fasalia Sri Fatminingsih, Fitria Nur, Muhammad Ihsan menyatakan bahwasannya reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka sesuai dengan pengertian tentang *reward* dari beberapa ahli dan sumber buku mengemukakan pengertian mengenai *reward*. Sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan⁶⁵. Maka dari itu peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

H1 : Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95.

2.8.2 Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar⁶⁶. Pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dari beberapa pendapat diatas, punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi

⁶⁴ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada,2012), hlm.122

⁶⁵ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN,2005), hlm.89

⁶⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Daya Manajemen Sumber Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.130

yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi.

Hasil penelitian Rahmat Okta Riansyah, dan Hasman. menyatakan bahwasannya punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka sesuai dengan pengertian tentang punishment yang disampaikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara . Maka dari itu peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

H2 : Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95.

2.8.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95

Menurut Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan akan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.⁶⁷

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya Nurpiani. dan Dolly V.P Sitanggang. menyatakan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95.

⁶⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2009), hlm.75

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah (field research), yakni penelitian yang dilakukan di lapangan atau pada responden. Peneliti melakukan penelitian ini dengan cara metode survei dimana data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner atau angket. Penelitian dengan cara survei ini menggunakan instrumen utama sebagai jawaban alternatif bagi jawaban atau tanggapan dari responden. Disamping itu, penelitian kuantitatif juga dianjurkan untuk bisa menganalisis data dengan menggunakan angka, dimulai dari pengumpulan datanya, penafsirannya.

⁶⁸

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana situasi sosial tersebut akan diteliti.⁶⁹ Penelitian ini dilakukan di Toko Bangunan 95 ,Kota Semarang,Provinsi Jawa Tengah dan objek penelitiannya adalah karyawan Toko Bangunan 95 .

3.3 Populasi dan Sample

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah secara umum yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya.⁷⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Bangunan 95 dengan jumlah 30 responden.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh / total sampling. Teknik sampling jenuh merupakan salah satu pengambilan sample dengan cara mengambil semua anggota populasi yang

⁶⁸ Singarimbun Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Gramedia, 1995), hlm.92.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.399.

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.130

kemudian posisinya sama dengan sampel penelitian. Hal ini dilakukan agar generalisasi kesalahan yang terjadi sangat kecil.⁷¹ Maka yang menjadi sampel penelitian ini yaitu karyawan Toko Bangunan 95 dengan jumlah 30 responden.

3.4 Definisi Operasional

Defenisi Operasional, definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.⁷² Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Reward* (X1), *Punishment* (X2) dan lingkungan kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “*Pengaruh Reward, Punishment dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Bangunan 95 Dalam Perspektif Ekonomi Islam*” Sedangkan untuk operasional variabel penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<i>Reward</i> (X1)	<i>Reward</i> adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena	1. Gaji 2. Penghargaan 3. Pujian 4. Cuti	Likert

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.125

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.39

		jasa yang disumbangkan ke perusahaan. ⁷³	5. Tunjangan. ⁷⁴	
2.	<i>Punishment</i> (X2)	<i>Punishment</i> adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. ⁷⁵	1. Usaha meminimalisir kesalahan. 2. Hanya hukuman yang lebih berat jika kesalahan yang sama dilakukan. 3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.	Likert
3.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung	1. Lingkungan Kerja Fisik. -Pewarnaan -Kebersihan -Pertukaran Udara -Penerangan	Likert

⁷³ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), hlm. 122

⁷⁴ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), hlm. 122

⁷⁵ M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 186

		menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada. ⁷⁶	-Kebisingan 2.Lingkungan Kerja Non Fisik. ⁷⁷ -Interaksi antar karyawan -Motivasi kerja -Tidak saling curiga. -Memberikan kontribusi.	
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja seseorang dapat juga diukur atau dinilai dari proses penilaian prestasi karyawan	1.Kuantitas. 2.Kualitas. 3.Ketepatan Waktu. 4.Kehadiran. 5.Kemampuan Bekerjasama. ⁷⁹	Likert

⁷⁶ Bukhari Dan Sjahril Effendi Pasaribu, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, junal ilmiah, hlm.95

⁷⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2009), hlm.21.

		(performance appraisal). ⁷⁸		
--	--	--	--	--

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung di lapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian yang kemudian data tersebut dikemukakan atau dihasilkan.⁸⁰ Dalam penelitian ini data primer didapatkan melalui kuesioner yang disebarakan peneliti kepada sampel dalam penelitian ini secara langsung.

3.5.2 Data sekunder

Data sekunder yaitu perolehan data sebagai penunjang data primer yang dapat diperoleh dari sumber-sumber berupa data yang sudah ada.⁸¹ Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, artikel, dan lainlain yang relevan dengan penelitian ini.

3.6 Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mencari, mencatat, dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan yaitu pencatatan data dan berbagai bentuk data yang ada di lapangan.⁸² Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan adalah kuesioner. Adapun subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan di Toko Bangunan 95 . Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner karena responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, sehingga akan

⁷⁹ Bangun.W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga,2012), hlm.235

⁷⁸ Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: (Jakarta, Kencana, 2011), hlm.151

⁸⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.222

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.237.

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.338

diperoleh data yang lengkap dan benar serta untuk menghemat waktu, tenaga dan biaya.

3.6.1 Metode Kuesioner atau Angket

Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan cara responden menjawab pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti. Dan isi kuesioner dapat disusun berdasarkan laporan diri seseorang atau pengetahuan, keyakinan, dan sikap pribadinya. Alat kuesioner digunakan khusus untuk penilaian diri untuk kepentingan menilai atau mengukur sikap seseorang, disamping itu kuesioner dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur minat seseorang⁸³

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah model tertutup karena peneliti telah menyediakan jawaban dengan menggunakan skala likert sebagai alat pengukurannya. Untuk mendapatkan data berupa data tingkat *reward*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada Toko Bangunan 95 .peneliti menggunakan metode kuesioner dalam penelitian ini.

Skala pengukuran yang dipilih kemudian digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan cara menggunakan nilai atau scoring pada setiap item alternatif jawaban yang sudah disediakan hingga data yang diperoleh dapat diolah. Skala likert dapat dikatakan cocok ketika digunakan sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.⁸⁴

Adapun jawaban dari setiap item soal diberi skor sebagai berikut:

- a. Jawaban “SS” (Sangat Setuju) diberi skor 5
- b. Jawaban “S” (Setuju) diberi skor 4

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.199

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.134.

- c. Jawaban “N” (Netral) diberi skor 3
- d. Jawaban “TS” (Tidak Setuju) diberi skor 2
- e. Jawaban “STS” (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

Penskoran diatas digunakan untuk pertanyaan yang positif (favorable), sedangkan untuk pertanyaan yang negatif (unfavorable) maka digunakan penskoran sebaliknya.⁸⁵ Untuk mengetahui instrumen tersebut layak untuk dipakai atau tidak, maka peneliti akan melakukan uji instrumen atau uji skala dengan:

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.⁸⁶ Peneliti akan menggunakan uji validitas untuk mengemukakan apakah data yang diukur itu valid dengan bantuan sofwere SPSS dan berdasarkan pengambilan dasar keputusan:

- Jika $\text{sig (2-tailed)} < \alpha (0,05)$, atau jika nilai R hitung $> R$ tabel, maka kuesioner dinyatakan valid.
- Jika $\text{sig (2-tailed)} > \alpha (0,05)$, atau jika nilai R hitung $< R$ tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.⁸⁷ Peneliti akan menggunakan uji reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui

⁸⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.164

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.267

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.270

kekonstanan atau adanya kestabilan didalam kuesioner dengan berdasakan pengambilan dasar keputusan jika nilai Cronbach's Alpha variabel pada kuesioner $> 0,6$.⁸⁸

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁸⁹ Berikut adalah teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini:

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1 Uji Normalitas

Peneliti akan menggunakan teknik ini sebagai uji prasyarat agar terhindar dari bias dalam analisis data dan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti normal atau tidaknya dalam pendistribusiannya. Dalam hal ini, peneliti menggunakan bantuan SPSS untuk mengujinya. Dengan pengambilan dasar keputusan:

- 1) Jika signifikansi $> (0,05)$, maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< (0,05)$, maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

Peneliti menggunakan uji multikolinearitas agar dapat mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang mempunyai mirip terhadap beberapa variabel didalam suatu model. Karena, ketika ditemukan kemiripan antar variabel independen dapat mengakibatkan adanya korelasi yang tingkatnya sangat tinggi atau kuat. Cara melihatnya adalah dengan melihat nilai tolerance dan Variance

⁸⁸ Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Alfabeta, 2015), h.52.

⁸⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.482

Inflation Factor (VIF). Karena, suatu model regresi dikatakan multikolinieritas apabila nilai tolerance < 0.10 dan nilai VIF > 10.⁹⁰ Kemudian, penelitian ini melakukan uji multikolinieritas dengan hasil outpunya melihat nilai (VIF) pada model regresi yang digunakan.

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan sebuah uji yang dapat menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat. Dasarnya adalah ketika posisi varians residual untuk sebuah pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka hal ini disebut dengan terjadinya homokedastisitas. Sedangkan, didalam model regresi yang baik, hendaknya terjadi ketidaktetapan terhadap nilai pada varians residual jika dipakai dari pengamatan ke pengamatan lain atau tidak terjadi heteroskedastisitas.⁹¹

Dengan dasar pengambilan keputusan:

- Nilai probabilitas signifikansi < 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas.
- Nilai probabilitas signifikan > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

3.7.2 Analisis Regresi

3.7.2.1 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah teknik analisis yang menjelaskan hubungan atau pengaruh variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis regresi linier berganda mampu menjelaskan hubungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen.⁹² Peneliti akan menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS agar besar pengaruh variabel independen yaitu *reward* (X1), *punishment* (X2) dan

⁹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.168

⁹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.169

⁹² Ervita Safitri dan Kholilah, *Statistik I*. (Palembang : Citra Books, 2018), hlm.101

lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat diketahui.

Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

yang mana :

Y = variable tak bebas (nilai yang akan diprediksi)

a = konstanta $b_1, b_2, \dots,$

b_n = koefisien regresi $X_1, X_2, \dots,$

X_n = variable bebas

3.7.2.2 Uji Koefisien Determinan (R²)

Peneliti menggunakan uji koefisien determinasi (R²) bertujuan agar model regresi ketika menerangkan variasi yang ada dalam variabel dependen atau variabel terikat dapat diukur dengan melihat kemampuannya dengan acuan besarnya nilai koefisien determinasi (R²) memiliki interval antara 0 sampai 1.

Dasar pengambilan keputusannya adalah ketika nilai R² semakin semakin mendekati 1, maka artinya hasil dari model regresi tersebut baik atau dengan kata lain secara keseluruhan dilihat dari variabel independen dapat menerangkan atau menjelaskan variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika nilai R² diketahui semakin mendekati 0, maka artinya secara keseluruhan dilihat dari variabel independen tidak dapat menerangkan atau menjelaskan variabel dependen.

3.7.2.3 Uji Simultan (Uji F)

Peneliti akan menggunakan uji simultan (Uji F) dengan bantuan SPSS, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Hipotesis diterima.

2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak.

3.7.2.4 Uji Parsial (Uji T)

Peneliti menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis ditolak.

2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Hipotesis diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Toko Bangunan 95 adalah salah satu toko material di Semarang dengan alamat lengkap yaitu di Jl. Dewi Sartika Bar. No.95, Sukorejo, Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. Letaknya samping Masjid Nurul Ilmi. Toko Bangunan 95 merupakan toko yang bergerak dalam bidang alat bangunan dan material bangunan.

Toko Bangunan 95 berdiri mempunyai tujuan yang positif yaitu membantu lapangan pekerjaan sekitar serta membantu masyarakat untuk mendapatkan bahan material bangunan yang murah dan berkualitas. Sehingga diharapkan dapat membantu memajukan pembangunan di Semarang dengan harga yang terjangkau dan kualitas yang bagus. Toko Bangunan 95 mampu bersaing dengan toko bangunan lain.

4.1.1 Visi Misi Toko Bangunan 95.

1. Visi Toko Bangunan 95

Visi Toko Bangunan 95 yaitu termurah, terpercaya, tak tertandingi.

2. Misi Toko Bangunan 95

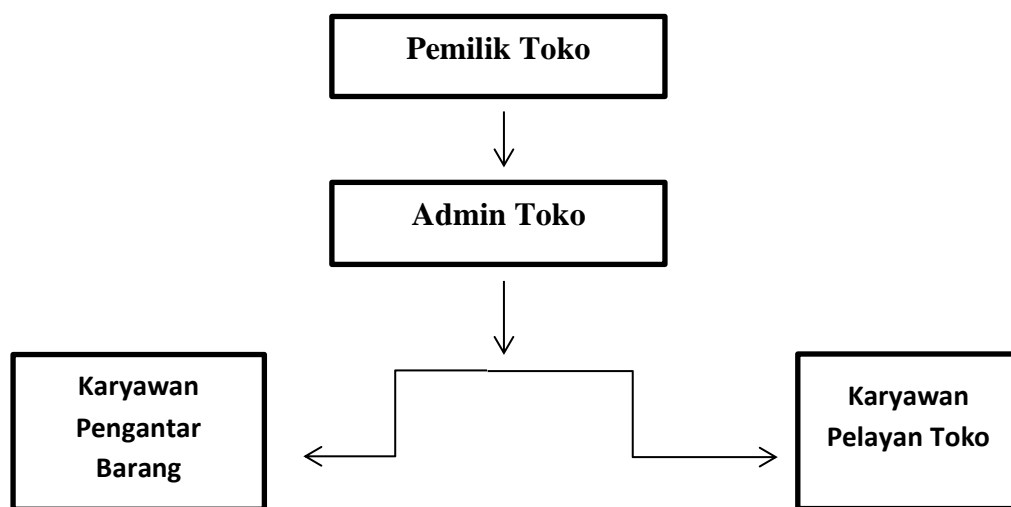
Menjadi toko bangunan yang dapat membantu masyarakat dalam mendapatkan harga bahan bangunan dengan harga terjangkau, dengan kualitas dan pengiriman yang dapat dipercaya, dan tak tertandingi dapat berkompetisi dengan baik dengan toko bangunan lain.

4.1.2 Struktur Organisasi Toko Bangunan 95

Adapun jumlah tenaga kerja pada Toko Bangunan 95 adalah sebanyak 30 orang karyawan pada tahun 2023 yang bertugas melayani konsumen baik yang membeli secara langsung maupun yang diantar atau memesan melalui telepon. Toko Bangunan 95 menginginkan karyawannya bekerja dengan nyaman, sehingga

menghasilkan produktifitas yang baik. Untuk itu beberapa usaha yang dilakukan untuk mewujudkannya serta memberikan gaji pokok, serta Toko Bangunan 95 juga menyediakan dana bantuan yang berupa tunjangan hari raya (THR). Dibawah ini dapat dilihat Gambaran Struktur Organisasi pada Toko Bangunan 95:

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Toko Bangunan 95



Sumber: Toko Bangunan 95

4.2 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini memperoleh data dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner. Penyebaran angket dilakukan secara langsung atau peneliti terjun langsung ke lapangan yang telah memenuhi kriteria. Kriteria responden untuk penelitian ini adalah karyawan Toko Bangunan 95 yang bekerja lebih dari 1 bulan. Peneliti mengumpulkan data dengan cara mendatangi satu persatu adalah karyawan Toko Bangunan 95 tersebut kemudian memberi pendampingan terhadap pengisian angket tersebut sehingga data yang diperoleh dapat maksimal.

Dalam hal ini, peneliti memberikan angket atau kuesioner yang telah dicantumkan serta beberapa alternatif jawaban dimana responden nantinya hanya mengisi dengan cara memberi tanda centang terhadap pilihan yang ada dalam alternatif jawaban. Hal ini dilakukan agar memudahkan responden dalam mengisi angket atau kuesioner tersebut. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada tanggal 20-21 juni 2023 dengan pengambilan 30 responden.

4.3 Karakteristik Responden

Berikut adalah karakteristik responden yaitu karyawan Toko Bangunan 95. Dengan jumlah sebanyak 30 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

4.3.1 Jenis Kelamin

Berikut adalah deskripsi responden yang menggambarkan jenis kelamin responden dengan pengelompokan berdasarkan laki-laki atau perempuan.

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	80	80	80
	Perempuan	6	20	20	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang atau sebanyak 80% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau 20%.

4.3.2 Umur

Berikut adalah deskripsi responden berdasarkan umur yaitu dengan cara menggambarkan usia responden berdasarkan rentang usia 18 tahun hingga diatas 35 tahun.

Tabel 4. 2
Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	5	16.7	16.7	16.7
	26-35	17	56.7	56.7	73.3
	>35	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang ada, sebanyak 5 orang atau 16,7% responden yang berumur 18-25 tahun, sebanyak 17 orang atau 56,7% yang berumur 26-35 tahun, dan sebanyak 8 orang atau 26,7% responden yang berumur diatas 35 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa saat penelitian dilakukan, karyawan Toko Bangunan 95 didominasi oleh responden yang berusia 26-35 tahun.

4.3.3 Lama Bekerja

Berikut adalah deskripsi responden berdasarkan umur yaitu dengan cara menggambarkan lama bekerja berdasarkan rentang rentang waktu 1 bulan hingga diatas 1 tahun.

Tabel 4. 3
Lama Bekerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1-6 bulan	11	36,7	36,7	36,7
	6-12 bulan	7	23,3	23,3	60
	>12 bulan	12	40	40	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang ada, sebanyak 11 orang atau 36,7% responden yang lama bekerja 1-6 bulan, sebanyak 7 orang atau 23,2% yang lama bekerja 6-12 bulan, dan sebanyak 12 orang atau 40% responden yang lama bekerja lebih dari 12 bulan. Maka dapat disimpulkan bahwa saat penelitian dilakukan, karyawan Toko Bangunan 95 didominasi oleh responden yang lama bekerja lebih dari 12 bulan.

4.4 Deskripsi Variabel

Penelitian Hasil data yang diperoleh pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan Toko Bangunan 95 sebagai responden. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu *reward*, *punishment*, dan lingkungan kerja sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan. Berikut ini adalah data hasil kuesioner

Tabel 4. 4
Data Hasil Kuesioner

Item Pertanyaan	Tot al SS	%	Tot al S	%	Tot al N	%	Tot al TS	%	Tot al STS	%
X101	3	10%	12	40%	14	46,7 %	1	3,3 %	0	0%
X102	5	16,7	13	43,3	10	33,3	2	6,7	0	0%

		%		%		%		%		
X103	5	16,7 %	9	30%	14	46,7 %	2	6,7 %	0	0%
X104	6	20%	7	23,3 %	16	53,3 %	1	3,3 %	0	0%
X105	5	16,7 %	12	40%	12	40%	1	3,3 %	0	0%
X201	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%
X202	17	56,7 %	13	43,3 %	0	0%	0	0%	0	0%
X203	9	30%	16	53,3 %	5	16,7 %	0	0%	0	0%
X204	16	53,3 %	12	40%	2	6,7%	0	0%	0	0%
X205	11	36,7 %	16	53,3 %	3	10%	0	0%	0	0%
X206	9	30%	19	63,3 %	2	6,7%	0	0%	0	0%
X301	6	20%	9	30%	13	43,3 %	1	3,3 %	1	3,3 %
X302	5	16,7 %	13	43,3 %	11	36,7 %	1	3,3 %	0	0%
X303	4	13,3 %	17	56,7 %	8	26,7 %	1	3,3 %	0	0%
X304	15	50%	13	43,3 %	2	6,7%	0	0%	0	0%
X305	9	30%	16	53,3 %	5	16,7 %	0	0%	0	0%
X306	16	53,3 %	12	40%	2	6,7%	0	0%	0	0%

X307	9	30%	13	43,3 %	6	20%	2	6,7 %	0	0%
X308	5	16,7 %	15	50%	8	26,7 %	2	6,7 %	0	0%
X309	9	30%	17	56,7 %	4	13,3 %	0	0%	0	0%
Y101	6	20%	9	30%	13	43,3 %	1	3,3 %	1	3,3 %
Y102	5	16,7 %	12	40%	12	40%	1	3,3 %	0	0%
Y103	4	13,3 %	16	53,3 %	9	30%	1	3,3 %	0	0%
Y104	9	30%	12	40%	7	23,3 %	2	6,7 %	0	0%
Y105	5	16,7 %	14	46,7 %	9	30%	2	6,7 %	0	0%

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

4.4.1 Kualitas Reward

Berdasarkan tabel untuk variabel *reward* (X1) atau pada item pertanyaan X101, menunjukkan bahwa 10% responden menyatakan Sangat Setuju, 40% responden menyatakan Setuju, 46,7% responden menyatakan Netral, 3,3% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X102, menunjukkan bahwa 16,7% responden menyatakan Sangat Setuju, 43,3% responden menyatakan Setuju, 33,3% responden menyatakan Netral, 6,7% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X103, menunjukkan bahwa 16,7% responden menyatakan Sangat Setuju, 30% responden menyatakan Setuju, 46,7% responden

menyatakan Netral, 6,7% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X104, menunjukkan bahwa 20% responden menyatakan Sangat Setuju, 23,3% responden menyatakan Setuju, 53,3% responden menyatakan Netral, 3,3% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X105, menunjukkan bahwa 36,7% responden menyatakan Sangat Setuju, 40% responden menyatakan Setuju, 40% responden menyatakan Netral, 3,3% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

4.4.2 Kualitas *Punishment*

Berdasarkan tabel untuk variabel punishment (X2) atau pada item pertanyaan X201, menunjukkan bahwa 50% responden menyatakan Sangat Setuju, 50% responden menyatakan Setuju, 0% responden menyatakan Netral, 0% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X202, menunjukkan bahwa 56,7% responden menyatakan Sangat Setuju, 43,3% responden menyatakan Setuju, 0% responden menyatakan Netral, 0% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X203, menunjukkan bahwa 30% responden menyatakan Sangat Setuju, 53,3% responden menyatakan Setuju, 16,7% responden menyatakan Netral, 0% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X204, menunjukkan bahwa 53,3% responden menyatakan Sangat Setuju, 40% responden menyatakan Setuju, 6,7% responden menyatakan Netral, 0% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X205, menunjukkan bahwa 36,7% responden menyatakan Sangat Setuju, 53,3% responden menyatakan Setuju, 10% responden menyatakan Netral, 0% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X206, menunjukkan bahwa 30% responden menyatakan Sangat Setuju, 63,3% responden menyatakan Setuju, 6,7% responden menyatakan Netral, 0% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

4.4.3 Kualitas Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel untuk variabel lingkungan kerja (X3) atau pada item pertanyaan X301, menunjukkan bahwa 20% responden menyatakan Sangat Setuju, 30% responden menyatakan Setuju, 43,3% responden menyatakan Netral, 3,3% menunjukkan Tidak Setuju, 3,3% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X302, menunjukkan bahwa 16,7% responden menyatakan Sangat Setuju, 43,3% responden menyatakan Setuju, 36,7% responden menyatakan Netral, 3,3% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X303, menunjukkan bahwa 13,3% responden menyatakan Sangat Setuju, 56,7% responden menyatakan Setuju, 26,7% responden menyatakan Netral, 3,3% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X304, menunjukkan bahwa 50% responden menyatakan Sangat Setuju, 43,3% responden menyatakan Setuju, 6,7% responden menyatakan Netral, 0% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X305, menunjukkan bahwa 30% responden menyatakan Sangat Setuju, 53,3% responden menyatakan Setuju, 16,7%

responden menyatakan Netral, 0% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X306, menunjukkan bahwa 53,3% responden menyatakan Sangat Setuju, 40% responden menyatakan Setuju, 6,7% responden menyatakan Netral, 0% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X307, menunjukkan bahwa 30% responden menyatakan Sangat Setuju, 43,3% responden menyatakan Setuju, 20% responden menyatakan Netral, 6,7% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X308, menunjukkan bahwa 16,7% responden menyatakan Sangat Setuju, 50% responden menyatakan Setuju, 26,7% responden menyatakan Netral, 6,7% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan X309, menunjukkan bahwa 30% responden menyatakan Sangat Setuju, 56,7% responden menyatakan Setuju, 13,3% responden menyatakan Netral, 0% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

4.4.4 Kualitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel untuk variabel perilaku konsumsi (Y) atau pada item pertanyaan Y01, menunjukkan bahwa 20% responden menyatakan Sangat Setuju, 30% responden menyatakan Setuju, 43,3% responden menyatakan Netral, 3,3% menunjukkan Tidak Setuju, 3,3% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan Y02, menunjukkan bahwa 16,7% responden menyatakan Sangat Setuju, 40% responden menyatakan Setuju, 40% responden menyatakan Netral, 3,3% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan Y03, menunjukkan bahwa 13,3% responden menyatakan Sangat Setuju, 53,3% responden menyatakan Setuju, 30% responden menyatakan Netral, 3,3% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan Y04, menunjukkan bahwa 30% responden menyatakan Sangat Setuju, 40% responden menyatakan Setuju, 23,3% responden menyatakan Netral, 6,7% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Pada item pertanyaan Y05, menunjukkan bahwa 16,7% responden menyatakan Sangat Setuju, 46,7% responden menyatakan Setuju, 30% responden menyatakan Netral, 6,7% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju.

4.5 Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk mengetahui instrumen tersebut layak untuk dipakai atau tidak, maka peneliti akan melakukan uji instrumen atau tryout dengan menggunakan 30 sampel yang diujikan kepada responden tidak sebenarnya namun memiliki karakteristik seperti responden sebenarnya.

4.5.1 Uji Validitas

Peneliti akan menggunakan uji validitas untuk mengemukakan apakah data yang diukur itu valid dengan bantuan software SPSS. Dengan pengambilan dasar keputusan:⁹³

a. Jika $\text{sig (2-tailed)} < \alpha (0,05)$ atau $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$, maka kuesioner dinyatakan valid.

b. Jika $\text{sig (2-tailed)} > \alpha (0,05)$ atau $R \text{ hitung} < R \text{ tabel}$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

⁹³ Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Alfabeta, 2015), hlm.52.

Tabel 4. 5
Hasil Try Out Uji Validitas

No	Variabel	Item	Σ RHitung	RTabel	Ket
1.	<i>Reward</i> (X1)	X101	0,877	0,306	Valid
		X102	0,805	0,306	Valid
		X103	0,919	0,306	Valid
		X104	0,780	0,306	Valid
		X105	0,848	0,306	Valid
2.	<i>Punishment</i> (X2)	X201	0,737	0,306	Valid
		X202	0,550	0,306	Valid
		X203	0,702	0,306	Valid
		X204	0,621	0,306	Valid
		X205	0,659	0,306	Valid
		X206	0,558	0,306	Valid
3.	Lingkungan Kerja (X3)	X301	0,741	0,306	Valid
		X302	0,785	0,306	Valid
		X303	0,722	0,306	Valid
		X304	0,575	0,306	Valid
		X305	0,412	0,306	Valid
		X306	0,547	0,306	Valid
		X307	0,817	0,306	Valid
		X308	0,810	0,306	Valid
		X309	0,444	0,306	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Y101	0,858	0,306	Valid
		Y102	0,836	0,306	Valid
		Y103	0,733	0,306	Valid
		Y104	0,912	0,306	Valid
		Y105	0,852	0,306	Valid

*Keterangan : V = Valid / TV = Tidak Valid

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS, 20223

Hasil output SPSS pada tabel diatas diperoleh data bahwa terdapat 25 item pertanyaan yang diujikan atau di *try out* kepada 30 responden dinyatakan valid karena memiliki nilai Rhitung yang besarnya > Rtabel .

4.5.2 Uji reliabilitas

Peneliti akan menggunakan uji reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui kekonstanan atau kestabilan kuesioner bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama dengan dasar pengambilan dasar keputusan jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka kuesioner dapat dikatakan reliabel.⁹⁴

Tabel 4. 6
Hasil Try Out Uji Reliabilitas

No	Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach's Alpha	Ket
1.	X1	5	0,899	Reliabel
2.	X2	6	0,706	Reliabel
3.	X3	9	0.838	Reliabel
4.	Y	5	0,895	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS, 2023

Hasil output SPSS pada tabel diatas diperoleh data bahwa terdapat 25 item pertanyaan yang diujikan atau di *try out* kepada 30 responden dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang besarnya > 0,6.

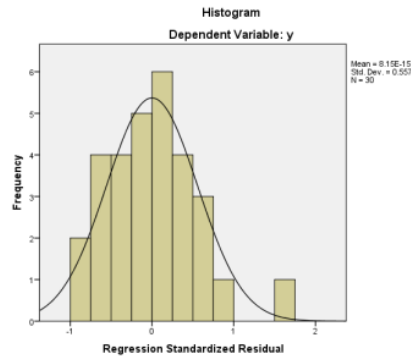
4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Untuk uji normalitas, dapat dengan cara melihat pada grafik histrogram dan melihat normal probabillity plot.

⁹⁴ Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Alfabeta, 2015), h.43.

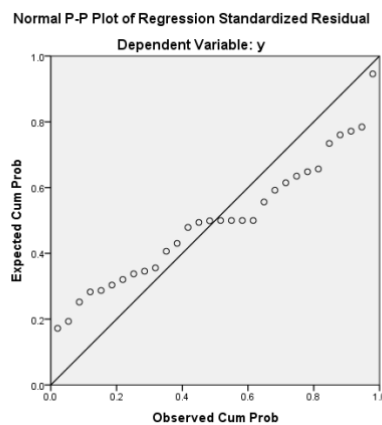
Gambar 4. 2
Grafik Hisogram Uji Normalitas



Sumber: Data Primer (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian pada gambar diaas, grafik histogram residual uji normalitas, data telah menunjukkan normal. Hal ini dapat dilihat dari adanya kurva normal dengan membentuk lonceng seperti pada gambar berikut:

Gambar 4. 3
Grafik P-Plot



Sumber: Data Primer (diolah) SPSS, 2023

Sedangkan untuk gambar pada Probability Plot terlihat adanya titik-titik yang menyebar pada garis lurus diagonal dan arahnya mengikuti garis

diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data tersebut telah memenuhi asumsi klasik dan artinya data berdistribusi normal.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13575361
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.080
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123 ^c

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS, 2022

Berdasarkan pengujian diatas, Berdasarkan pengujian diatas, diketahui nilai signifikansinya adanya 0,123 yang artinya $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal. Sehingga **uji asumsi normalitas terpenuhi** dalam model regresi dalam penelitian ini.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.921	.334		-2.757	.011		
x1	.971	.044	.938	22.001	.000	.768	1.302
x2	.177	.085	.093	2.071	.048	.687	1.455
x3	.093	.058	.066	1.606	.120	.837	1.195

a. Dependent Variable: y

Dari hasil tersebut, diketahui bahwa nilai Tolerance pada semua variable $X > 0,10$ ($X1 = 0,768$; $X2 = 0,687$; $X3 = 0,837$) dan nilai VIF pada semua variable $X < 10$ ($X1 = 1,302$; $X2 = 1,455$; $X3 = 1,195$). maka maknanya data tersebut sama-sama **tidak terjadi multikolinearitas**.

4.6.3 Uji heteroskedastisitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.156	.217		.721	.477
	x1	-.053	.029	-.390	-1.854	.075
	x2	.054	.055	.216	.971	.340
	x3	-.025	.038	-.136	-.675	.505

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikan dari setiap variable ($X1 = 0,075$; $X2 = 0,340$; $X3 = 0,505$) $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi heterokedastisitas**, sehingga model regresi dapat dikatakan baik dan model ideal dapat terpenuhi.

4.7 Analisis Regresi

4.7.1 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	-.921	.334		-2.757	.011		
	x1	.971	.044	.938	22.001	.000	.768	1.302
	x2	.177	.085	.093	2.071	.048	.687	1.455
	x3	.093	.058	.066	1.606	.120	.837	1.195

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan tabel yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,921 + 0,971X_1 + 0,177X_2 + 0,093X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan bahwa:

a. Nilai konstanta (a) memiliki nilai negatif sebesar -0,921. Tanda negatif artinya menunjukkan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi

Reward (X1), Punishment (X2), dan Lingkungan kerja (X3), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai agresivitas kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,921.

b. Koefisien regresi X1 diketahui memiliki nilai positif yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kinerja karyawan. Nilai b_1 sebesar 0,971, maka dapat diartikan jika variabel *reward* (X1) mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 1 satuan, maka memunculkan kemungkinan bahwa jika kinerja karyawan (Y) pada karyawan Toko Bangunan 95 mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,971.

c. Koefisien regresi X2 diketahui memiliki nilai positif yang maknanya adalah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai b_2 sebesar 0,177, maka dapat diartikan bahwa jika variabel *punishment* (X2) mempunyai mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 1 satuan, maka memunculkan kemungkinan bahwa jika kinerja karyawan (Y) pada karyawan Toko Bangunan 95 mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,177.

d. Koefisien regresi X3 diketahui memiliki nilai positif yang maknanya adalah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai b_3 sebesar 0,093, maka dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 1 satuan, maka memunculkan kemungkinan bahwa jika kinerja karyawan (Y) pada karyawan Toko Bangunan 95 mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,0931.

4.7.2 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.959	.14337

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,959. Hal ini berarti 95,9% variabel dependen berupa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu tingkat *reward*, punishment dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 4,1 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

4.7.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel Independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat

Tabel 4. 12
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.180	3	4.727	229.951	.000 ^b
	Residual	.534	26	.021		
	Total	14.715	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa perbandingan Fhitung dengan Ftabel didapat hasil $229.951 > 2,98$, yang diperoleh dari $df1 = K-1$ maka $df1 = 4-$

$1=3$ dan $df_2 = n-k$ maka $30-4=26$ (dimana k adalah jumlah variabel bebas maupun terikat dan n adalah jumlah sampel). Diketahui nilai f hitung sebesar 229.951 yang artinya $> f$ tabel (2,98) dan besarnya nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan, jika f hitung $> f$ tabel maka uji f diterima dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Atau dengan kata lain bahwa tingkat *reward*, *punishment* dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.4 Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4. 13
Hasil Uji T (Secara Parsial)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		VIF
1	(Constant)	-.921	.334		-2.757	.011		
	x1	.971	.044	.938	22.001	.000	.768	1.302
	x2	.177	.085	.093	2.071	.048	.687	1.455
	x3	.093	.058	.066	1.606	.120	.837	1.195

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer (diolah) SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel tersebut, diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a. Hasil uji t pengaruh *reward* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan t hitung sebesar 22.001 yang berarti $> 2,055$ (t tabel). Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, jika t

hitung $>$ t tabel maka H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95.

b. Hasil uji t pengaruh punishment (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), diketahui nilai signifikan sebesar $0,048 < 0,05$, dengan t hitung sebesar $2.071 > 2,055$ (t tabel). Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, jika t hitung $>$ t tabel maka H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95.

c. Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), diketahui nilai signifikan sebesar $0,120 > 0,05$, dengan t hitung sebesar $1.606 < 2,055$ (t tabel). Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, jika t hitung $<$ t tabel maka H3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner atau angket, dapat diketahui bahwa *reward* memiliki nilai t hitung sebesar 22.001 dan lebih besar dari t tabel (2,055) dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dari hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa harga barang memiliki pengaruh sebesar 0,971 terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika *reward* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka diperkirakan akan menaikkan kinerja karyawan pada Toko Bangunan 95 sebesar 0,971. Artinya jika *reward* naik maka kinerja karyawan akan naik, begitu pula sebaliknya.

Sesuai dengan teori yang disampaikan kadarisman *reward* adalah semua bentuk return balik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan⁹⁵. Dalam organisasi ada istilah *reward*, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan dan

⁹⁵ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), hlm.122

karyawan lainnya agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Dapat disimpulkan dengan pernyataan reward naik maka kinerja karyawan akan naik, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan tabel lama bekerja dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang ada, sebanyak 11 orang atau 36,7% responden yang lama bekerja 1-6 bulan, sebanyak 7 orang atau 23,2% yang lama bekerja 6-12 bulan, dan sebanyak 12 orang atau 40% responden yang lama bekerja lebih dari 12 bulan. Maka dapat disimpulkan bahwa reward mempengaruhi lama bekerja pada karyawan sesuai dengan teori yang disampaikan Jusuf Irianto bahwa pada umumnya menggunakan 2 kriteria utama dalam mengembangkan seseorang yang dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dikatakan sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya itu. Sedangkan praktek promosi yang didasarkan pada senioritas berarti yang paling berhak dipromosikan adalah yang masa kerjanya paling lama.⁹⁶

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Shinta Fasalia Sri Fatminingsih, Fitria Nur, Muhammad Ihsan menyatakan bahwasannya reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka sesuai dengan pengertian tentang *reward* dari beberapa ahli dan sumber buku mengemukakan pengertian mengenai *reward*. *Reward* (penghargaan) didefinisikan sebagai ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi⁹⁷. Sebagai *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan⁹⁸. Dari beberapa pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Toko Bangunan 95 dipengaruhi oleh *reward*.

⁹⁶ Jusuf Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Insan Cendiki, 2001), Hlm. 67.

⁹⁷ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, 2002) hlm. 317

⁹⁸ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), hlm. 89

4.8.2 Pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner atau angket, dapat diketahui bahwa *punishment* memiliki nilai t hitung sebesar 2,071 dan lebih besar dari t tabel (2,055) dengan nilai signifikansi yaitu 0,048 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dari hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa *punishment* memiliki pengaruh sebesar 0,177 terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika *punishment* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka diperkirakan akan menaikkan kinerja karyawan pada Toko Bangunan 95 sebesar 0,177.

Sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.⁹⁹ Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dari beberapa pendapat diatas, *punishment* adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Dari beberapa pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Toko Bangunan 95 dipengaruhi oleh *punishment*. Dapat disimpulkan dengan pernyataan *punishment berpengaruh dan naik* maka kinerja karyawan akan naik, begitu pula sebaliknya.

Pada item pertanyaan X204 “Pemberian sanksi berupa pemotongan gaji memberikan rasa jera untuk tidak mengulangnya hal yang sama” menunjukkan bahwa 53,3% responden menyatakan Sangat Setuju, 40% responden menyatakan Setuju, 6,7% responden menyatakan Netral, 0% menunjukkan Tidak Setuju, 0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan teori yang

⁹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Daya Manajemen Sumber Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.130

disampaikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dengan cara sanksi berupa pemotongan gaji memberikan rasa jera dapat dilihat dari presentase tertinggi yaitu sangat setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Rahmat Okta Riansyah, dan Hasman. menyatakan bahwasannya punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka sesuai dengan pengertian tentang punishment yang disampaikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara pada dasarnya tujuan pemberian punishment adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka punishment adalah sebagai bentuk yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah 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.

4.8.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $1,606 < t_{tabel} (2,055)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,120$. Dari hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar $0,093$ terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka diperkirakan akan menaikkan kinerja karyawan pada Toko Bangunan 95 sebesar $0,093$. Artinya jika lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan akan naik, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Amirullah dan Haris Budiyo Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut

dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu.¹⁰⁰ Pada kuesioner rata-rata menjawab sangat setuju dan setuju tapi pada hasil penelitian adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan ada faktor lain yang mempengaruhi di luar kuesioner yang dibuat oleh penulis. Misalkan kinerja mereka menurun karena mendapatkan tawaran pekerjaan baru ataupun faktor keluarga yang biasa terjadi oleh pekerja yang berasal dari luar kota. dan tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan akan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.¹⁰¹ Pada kenyataan di lapangan perusahaan sudah memberikan lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik tetapi karyawan di Toko Bangunan 95 tetap memungkinkan tidak giat atau pndah pekerjaan, faktor yang menyebabkan biasanya karena tergiur oleh upah yang lebih besar.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya Nurpiani. dan Dolly V.P Sitanggang. menyatakan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian penulis menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan lokasi penelitian memungkinkan terjadinya perbedaan pada hasil. pada jawaban kuesioner jawaban yang diberikan oleh responden sesuai dengan teori yang disampaikan oleh The Liang Gie lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.¹⁰² Beberapa hal yang dapat

¹⁰⁰ Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm.93

¹⁰¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2009), hlm.75

¹⁰² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2009), hlm.21

mempengaruhi semangat dan keairahan kerja adalah Pewarnaan,Kebersihan,Pertukaran Udara,Penerangan,Musik,Keamanan,Kebisingan.¹⁰³ Tetapi pada hasil penelitian menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95.Faktor lain di luar kuesioner bisa menjadi alasan lingkungan kerja tidak berpengaruh

¹⁰³ The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern*, (Yogyakarta : Nur Cahaya, 2000), hlm.210-220

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil data penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh:

1. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95. Menerima H_a dan menolak H_0 dan hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $22,001 > t_{tabel} (2,055)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Artinya jika reward naik maka kinerja karyawan akan naik pula, begitu juga sebaliknya.
2. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95. Menerima H_a dan menolak H_0 dan hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $2,071 > t_{tabel} (2,055)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,048$. Artinya jika punishment naik maka kinerja karyawan akan naik pula, begitu juga sebaliknya.
3. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bangunan 95. Menerima H_0 dan menolak H_1 hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $1,606 < t_{tabel} (2,055)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,120$. Artinya jika lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan akan naik pula, begitu juga sebaliknya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, ketika proses penyebaran kuesioner, ada beberapa karyawan Toko Bangunan 95 yang kurang pandai dalam membaca dan memahami kuesioner sehingga perlu adanya pendampingan dan ketakutan jika mengisi kuesioner tersebut, karena takut akan terjadi sesuatu.

5.3 Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih detail dalam mengkaji variabel penelitian agar lebih mudah memaparkan hasil berupa gambaran yang rinci dan detail. Kemudian, untuk data-data yang dikumpulkan sebaiknya ditambah dengan teknik berupa pengumpulan data melalui wawancara supaya data yang didapatkan lebih detail dan lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Abdullah Muhammad ibn Yazid, Sunan Ibnu Majah , juz 2 ,
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. 2008. *Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis Dan Ketemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Amirullah dan Haris Budiyo. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Daya Manajemen Sumber Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Ari Kristin Prasetyoningrum. 2018. “*Pengaruh perusahaan, Profitabilitas, Leverage, Efisiensi Biaya, dan Umur Perusahaan Terhadap Islamic Social Reporting (ISR) Pada perbankan Syari’ah di Indonesia*”. Vol.2, No.2
- Badri Munir Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Bagus Kisworo. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY.
- Bangun.W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Bukhari Dan Sjahril Effendi Pasaribu. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, junal ilmiah.
- Departemen Agama RI. 1984. *Al-Qur’an Al-Karim*. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Desmita. 2011. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- DR.Abdullah bin muhammad bin abdurahman bin ishaq al-sheikh. 2001. *Tafsir Ibnu Katsir*, Jakarta Pusat: PT. Pustaka Imam asy’Syafi’i.
- Echols, M. Jhon, dan Hassan Shadily. 2005. *Kamus Inggris Indonesia, An English Indonesian Dictionary*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2011. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Elizabeth B Hurlock. 1980. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Gramedia.

- Eni Fariyatul Fahyuni. 2016. *Istikomah. Psikologi Belajar & Mengajar*. Sidoarjo. Nizamia Learning Center.
- Erni Tisnawati Sule Dan Kurniawan Saefullah. 2009. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Kencana Predana Media Group.
- Ervita Safitri dan Kholilah. 2018. *Statistik I*. Palembang : Citra Books.
- George R. Terry. 2006. *Prinsip-prinsip manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Gibson et, al. 1997. *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*. Jakarta: erlangga.
- Imam Musbikin. 2009 . “*Mengapa Ya Anakku kok Suka Berbohong...?*”, Jogjakarta DIVA Press.
- Jusuf Irianto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendiki.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Lidwa Pusaka i-Software - Kitab 9 Imam Hadist, “*Kitab Bukhari Kitab : Makanan Bab : Membaca basmalah sebelum makan* No. Hadist : 4957
- M. Ngalm Purwanto. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Moh. Zaiful Rosyid dan Aminol Rosid Abdullah. 2018 . “*Reward dan Punishment dalam Pendidikan*”, *Literasi Nusantara Malang*, cet. Pertama.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito Dan Alex S. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Novi Irwan Nahar. *Penerapan Teori Belajar Behavioristik Dalam Proses Pembelajaran*. Desember 2016. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* Vol.1.
- Rachmat Syafe’ I. 1994. *Fiqh Muamalah*, Bandung: Sinar Baru Algensido.
- Randi, Barlian Septafio. 2018. *Dasar Dasar Penelitian Kualitatif*. Penerbit: Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sastrohadiwiryo Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.

- sepiyah. 2021. “*Reward Dan Punishment Dalam Al-Qur’an*”. *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam* 15 (1):43-54.
- Siagian, Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekanto, Sudjono. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sokhikhatul Mawadah. 2017. “*Kurva Penawaran Tenaga Kerja Dan Jam Kerja Perempuan*”. Vol.12, No.03.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto.1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Yogyakarta : Rieneka Cipta.
- The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Nur Cahaya.
- Wiratna Sujarweni. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf Qardhawi. 1997 penerjemah Zaenal Arifin, Norma dan Etika Ekonomi Islam, Gema Insani Press.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Dengan hormat, saya Khoirunnisaa' Nur Rahmawati sedang melakukan penelitian mengenai pengaruh *reward*, punishment dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Seluruh data dan informasi akan di analisis dalam rangka penyusunan skripsi sebagai tugas akhir untuk memenuhi melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata S.1 dalam Ilmu Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Walisongo. Kesediaan anda dalam mengisi kuesioner ini akan sangat membantu. Terima kasih

Petunjuk: Kuesioner ini berisi sejumlah pernyataan. Silahkan anda tunjukkan seberapa besar tingkat pilihan anda terhadap pernyataan dengan memberi tanda X pada kotak jawaban yang dipilih tidak ada jawaban benar salah. Anda cukup menjawab langsung sesuai dengan apa yang muncul pertama kali dalam pikiran anda. Selamat mengisi kuesioner ini!

Data Responden

Jenis kelamin:	Usia:	Lama Kerja
<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> 18-25 Th	<input type="checkbox"/> 1-6 Bulan
<input type="checkbox"/> Wanita	<input type="checkbox"/> 26-35 Th	<input type="checkbox"/> 6-12 Bulan
	<input type="checkbox"/> >35 Th	<input type="checkbox"/> >12 bulan

KEMAMPUAN

Pilihan Jawaban:

SS: Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Pertanyaan Untuk *Reward*

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa penghasilan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.					
2.	Bagi saya penghargaan atas prestasi kerja adalah penting.					
3.	Saya termotivasi berbuat lebih baik setelah di beri pujian.					
4.	Saya merasa puas dengan waktu cuti yang saya dapatkan.					
5.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan.					

Pertanyaan Untuk *Punishment*

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengetahui dengan jelas apa saja punishment yang ada dalam perusahaan.					
2.	Perusahaan memberikan punishment atas kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.					
3.	Saya akan mendapatkan hukuman yang lebih berat jika mengulangi kesalahan yang sama.					
4.	Pemberian sanksi berupa pemotongan					

	gaji memberikan rasa jera untuk tidak mengulanginya hal yang sama.					
5.	Atasan memberikan teguran secara berkala sebelum memberi hukuman.					
6.	Sebelum mendapatkan hukuman saya diberi penjelasan tentang kesalahan saya.					

Pertanyaan Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Warna ruang membuat saya fokus dan nyaman.					
2.	Kebersihan toilet di toko sudah terawat dengan baik.					
3.	Saya merasa tidak nyaman karena ruang kerja saya terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja.					
4.	Pendistribusian cahaya di tempat kerja sudah merata sehingga tidak menyilaukan mata, hal ini membuat saya nyaman bekerja.					
5.	Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak bisa berkonsentrasi dan bekerja dengan nyaman.					
6.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan teman-teman					
7.	Saya mendapatkan dorongan dari dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik.					
8.	Teman saya mempercayai saya dan					

	mendukung dalam pekerjaan.					
9.	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya.					

Pertanyaan Untuk Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan.					
2.	Hasil kerja saya selalu memuaskan.					
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
4.	Saya hadir di toko sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					
5.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas.					

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
1.	Eko	Laki-laki	26-35	>12 Bulan
2.	Rizki	Laki-laki	18-25	>12 Bulan
3.	Ridho	Laki-laki	>35	1-6 Bulan
4.	Putra	Laki-laki	>35	6-12 Bulan
5.	Sri	Perempuan	26-35	>12

				Bulan
6.	Bagus	Laki-laki	26-35	>12 Bulan
7.	Dwi	Perempuan	>35	>12 Bulan
8.	Indra	Laki-laki	>35	1-6 Bulan
9.	Andi	Laki-laki	>35	1-6 Bulan
10.	Tri	Perempuan	26-35	1-6 Bulan
11.	Angga	Laki-laki	26-35	1-6 Bulan
12.	Raden	Laki-laki	26-35	1-6 Bulan
13.	Surya	Laki-laki	26-35	>12 Bulan
14.	Arif	Laki-laki	26-35	1-6 Bulan
15.	Paidi	Laki-laki	>35	>12 Bulan
16.	Fajar	Laki-laki	18-25	>12 Bulan
17.	Puji	Laki-laki	26-35	1-6 Bulan
18.	Fatih	Laki-laki	>35	>12 Bulan
19.	Dimas	Laki-laki	26-35	>12 Bulan
20.	Septi	Perempuan	26-35	6-12

				Bulan
21.	Heri	Laki-laki	26-35	6-12 Bulan
22.	Diah	Perempuan	26-35	>12 Bulan
23.	Budi	Laki-laki	>35	>12 Bulan
24.	Rio	Laki-laki	26-35	6-12 Bulan
25.	Nadia	Perempuan	18-25	1-6 Bulan
26.	Asman	Laki-laki	26-35	1-6 Bulan
27.	Bambang	Laki-laki	18-25	6-12 Bulan
28.	Suyatno	Laki-laki	26-35	6-12 Bulan
29.	Sabar	Laki-laki	26-35	6-12 Bulan
30.	Riyadi	Laki-laki	18-25	1-6 Bulan

Lampiran 2. Jawaban Kuesioner Penelitian

Reward

No Responden	X101	X102	X103	X104	X105	Total
1	3	3	3	3	4	16
2	5	5	5	5	5	25

3	3	5	3	3	3	17
4	3	4	3	3	3	16
5	3	4	4	4	4	19
6	3	4	3	3	3	16
7	3	3	3	3	4	16
8	3	3	3	3	3	15
9	4	5	4	4	4	21
10	3	3	3	3	3	15
11	4	4	4	4	5	21
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	5	5	4	20
14	3	3	3	3	3	15
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	3	3	3	17
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	3	3	4	16
21	5	5	5	5	5	25
22	2	2	2	2	3	11
23	3	2	2	3	2	12
24	4	4	4	5	4	21
25	4	4	3	3	3	17
26	5	5	5	5	5	25
27	4	3	4	3	3	17
28	4	4	5	4	5	22
29	4	4	4	3	4	19
30	4	4	3	3	4	18

Punishment

No Responden	X201	X202	X203	X204	X205	X206	Total
1	4	4	3	5	4	4	24
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	5	5	4	5	28
4	5	5	3	4	4	4	25
5	5	5	5	5	4	4	28
6	4	5	4	4	4	5	26
7	4	4	4	4	5	4	25
8	4	4	3	4	3	4	22
9	5	5	5	5	5	4	29
10	5	5	4	5	5	3	27
11	5	5	5	5	4	5	29
12	4	5	3	5	3	4	24
13	5	5	4	5	5	5	29
14	5	5	4	4	5	4	27
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	4	29
17	5	4	5	5	4	5	28
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	5	4	5	4	5	27
20	5	5	4	3	4	4	25
21	5	5	3	4	4	4	25
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	3	3	22
25	5	5	4	5	5	5	29
26	4	4	4	5	5	5	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	5	5	26

29	4	5	5	3	4	4	25
30	4	4	4	5	4	4	25

Lingkungan Kerja

No Responden	X301	X302	X303	X304	X305	X306	X307	X308	X309
1	4	4	4	5	5	5	4	4	5
2	3	4	3	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	5	3	5	4	4	4
4	3	3	3	4	5	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	2	2	4	4	4	2	2	4
7	1	3	3	4	4	4	2	2	4
8	5	4	4	4	3	4	4	4	3
9	3	3	4	5	5	5	4	4	5
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4
11	3	4	4	5	5	5	4	3	5
12	5	4	4	5	3	5	4	5	3
13	4	3	4	5	4	5	5	4	4
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	4	5	5	5	3	3	5
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	5	5	4	4	5
18	3	4	3	4	4	4	4	3	4
19	4	4	4	5	4	5	4	4	4
20	3	3	4	3	4	3	4	4	4
21	3	3	4	4	3	4	3	3	3
22	3	3	3	4	4	4	3	3	4
23	4	5	5	4	4	4	5	4	4

24	4	3	4	4	4	4	4	3	4
25	5	4	3	5	4	5	5	4	4
26	3	3	3	5	4	5	3	3	4
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4
28	3	3	4	4	4	4	3	4	4
29	5	4	4	3	5	3	5	4	5
30	3	5	3	5	4	5	5	5	4

Kinerja Karyawan

RESP	Y101	Y102	Y103	Y104	Y105	Total
1	3	3	4	3	3	16
2	4	5	5	5	5	24
3	4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	4	3	17
5	4	4	3	4	4	19
6	3	3	4	3	4	17
7	3	3	4	3	3	16
8	3	3	3	3	3	15
9	4	5	5	5	3	22
10	4	3	4	4	3	18
11	5	4	3	5	4	21
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	5	4	21
14	3	3	4	3	4	17
15	5	4	4	5	4	22
16	3	5	3	5	5	21
17	4	4	4	4	4	20

18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	4	4	4	20
20	3	4	3	4	4	18
21	5	5	5	5	5	25
22	2	2	2	2	2	10
23	1	3	3	2	2	11
24	5	4	4	4	4	21
25	3	3	4	4	4	18
26	5	5	5	5	5	25
27	3	4	4	4	3	18
28	5	4	4	4	5	22
29	4	3	4	5	4	20
30	3	4	4	4	4	19

Lampiran 3. Hasil Output Pengujian SPSS Versi 22

Hasil uji validitas variabel X1 (*Reward*)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
x1.1	Pearson Correlation	1	.742**	.738**	.598**	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.742**	1	.629**	.453*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.012	.001
	N	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.738**	.629**	1	.695**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30

x1.4	Pearson Correlation	.598**	.453*	.695**	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000		.003
	N	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	.662**	.586**	.814**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji reliabilitas variabel X1 (*Reward*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

Hasil uji validitas variabel X2 (*Punishment*)

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
x2.1 Pearson Correlation	1	.605**	.398*	.323	.424*	.179
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.081	.020	.344
	N	30	30	30	30	30
x2.2 Pearson Correlation	.605**	1	.174	.116	.264	.124
	Sig. (2-tailed)	.000	.358	.541	.159	.512
	N	30	30	30	30	30

x2.3	Pearson	.398*	.174	1	.252	.390*	.362*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.029	.358		.179	.033	.049
	N	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson	.323	.116	.252	1	.280	.360
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.081	.541	.179		.134	.051
	N	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson	.424*	.264	.390*	.280	1	.107
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.020	.159	.033	.134		.572
	N	30	30	30	30	30	30
x2.6	Pearson	.179	.124	.362*	.360	.107	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.344	.512	.049	.051	.572	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji reliabilitas variabel X2 (*Punishment*)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.706	6

Hasil uji validitas variabel X3 (*Lingkungan Kerja*)

Correlations

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6

x3.1	Pearson Correlation	1	.581**	.578**	.239	-.021	.204
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.204	.913	.280
	N	30	30	30	30	30	30
x3.2	Pearson Correlation	.581**	1	.578**	.313	.069	.261
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.092	.718	.164
	N	30	30	30	30	30	30
x3.3	Pearson Correlation	.578**	.578**	1	.200	.198	.138
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.288	.293	.467
	N	30	30	30	30	30	30
x3.4	Pearson Correlation	.239	.313	.200	1	.183	.958**
	Sig. (2-tailed)	.204	.092	.288		.333	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x3.5	Pearson Correlation	-.021	.069	.198	.183	1	.252
	Sig. (2-tailed)	.913	.718	.293	.333		.179
	N	30	30	30	30	30	30
x3.6	Pearson Correlation	.204	.261	.138	.958**	.252	1
	Sig. (2-tailed)	.280	.164	.467	.000	.179	
	N	30	30	30	30	30	30
x3.7	Pearson Correlation	.744**	.777**	.586**	.212	.121	.152
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.260	.523	.423
	N	30	30	30	30	30	30
x3.8	Pearson Correlation	.706**	.760**	.626**	.339	-.004	.286
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.067	.983	.125
	N	30	30	30	30	30	30
x3.9	Pearson Correlation	.000	.090	.224	.241	.964**	.310
	Sig. (2-tailed)	1.000	.635	.235	.200	.000	.095
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji reliabilitas variabel X3 (*Punishment*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	9

Hasil uji validitas variabel Y (Kinerja Karyawan)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5
y1	Pearson Correlation	1	.556**	.548**	.754**	.680**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.556**	1	.531**	.785**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.001		.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.548**	.531**	1	.550**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003		.002	.003
	N	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	.754**	.785**	.550**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000

N		30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation					1
		.680**	.661**	.523**	.710**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji reliabilitas variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Uji Asumsi Klasik

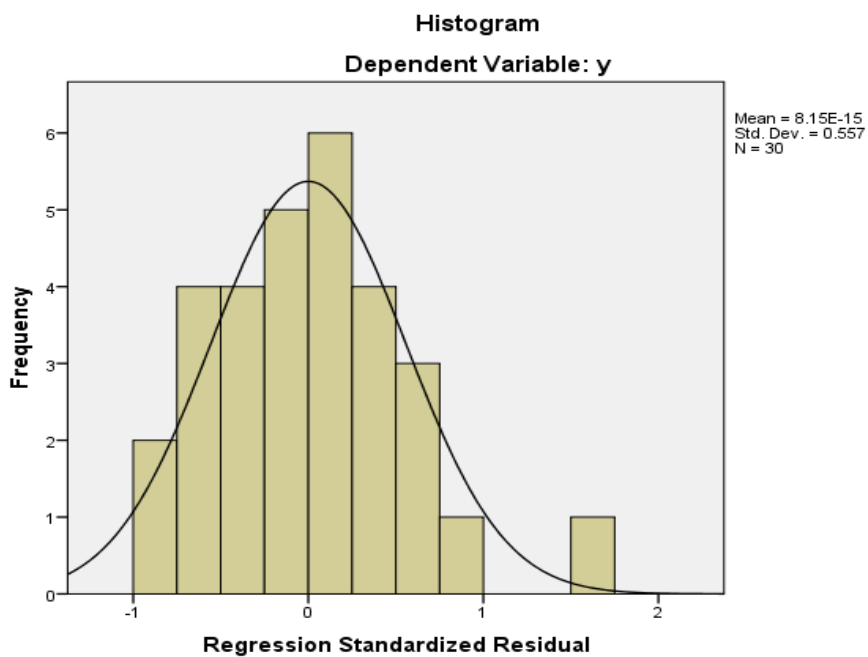
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	.13575361
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.080
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	x1	.768	1.302
	x2	.687	1.455
	x3	.837	1.195

a. Dependent Variable: y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.156	.217		.721	.477
	x1	-.053	.029	-.390	-1.854	.075
	x2	.054	.055	.216	.971	.340
	x3	-.025	.038	-.136	-.675	.505

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.921	.334		-2.757	.011		
	x1	.971	.044	.938	22.001	.000	.768	1.302

x2	.177	.085	.093	2.071	.048	.687	1.455
x3	.093	.058	.066	1.606	.120	.837	1.195

a. Dependent Variable: y

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.959	.14337

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.180	3	4.727	229.951	.000 ^b
	Residual	.534	26	.021		
	Total	14.715	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Uji T (Secara Parsial)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.921	.334		-2.757	.011		
	x1	.971	.044	.938	22.001	.000	.768	1.302
	x2	.177	.085	.093	2.071	.048	.687	1.455
	x3	.093	.058	.066	1.606	.120	.837	1.195

a. Dependent Variable: y

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khoirunnisaa' Nur Rahmawati
Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 10 Febuari 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Email : nissak046@gmail.com
Alamat Rumah : Jl.Dewi sartika timur X nomer 18

Pendidikan Formal

1. TK : TK Islam Bunga Teratai
2. SD/MI : SDN Karang Rejo 01
3. SMP/MTS : SMP Takhassus Al-Qur'an
4. SMA/MA/SMK : SMA Takhassus Al-Qur'an
5. Perguruan Tinggi : UIN Walisongo Semarang
 - a. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 - b. Jurusan : Ekonomi Islam

Riwayat Organisasi

1. Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang (HMJ)
2. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Ekonomi (PMII)

Moto Hidup : “Jangan berekspektasi apapun dengan orang lain, percayakan semua pada dirimu, jika ingin hidup bahagia “

Demikian riwayat hidup ini, saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan bagaimana

mestinya.

Semarang, 12 Juni 2023

Penulis

Khoirunnisaa' Nur Rahmawati
1905026026

