

Pengaruh Disiplin Kerja, Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

The Effect Of Work Discipline, Reward And Punishment On Employees Performance in PT. Bank SUMUT Syariah Branch Office of Medan

Syafira Ramadhani Siregar¹, Siti Kadariah²

¹Prodi Perbankan Syariah, Universitas Potensi Utama, K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No. 3A Tj.Mulia, Medan, 20241, Indonesia

²Dosen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama, K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No. 3A Tj.Mulia, Medan, 20241, Indonesia

Email : syafiraramadhani9@gmail.com, sitikadariah1920@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory research* dengan jenis penelitian kuantitatif dan sampel jenuh sebanyak 35 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner. dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang didukung dengan uji statistik menggunakan SPSS versi 17. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda secara simultan dan parsial variabel Disiplin Kerja (X1), Reward (X2), dan Punishment (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variasi faktor antar variabel disiplin kerja, reward dan punishment, secara bersama-sama mampu menerangkan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,1 % dan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work discipline, reward and punishment on employees performance at PT. Bank SUMUT Syariah Branch Office of Medan. The method used in this research is *explanatory research* method with quantitative research type and a saturated sample of 35 employees of PT. Bank SUMUT Syariah Branch Office of Medan. The research instruments used were observation, documentation and questionnaires. and the analysis technique used is multiple linear regression analysis technique supported by statistical tests using SPSS version 17. The results of the research conducted show that the results of multiple linear regression analysis simultaneously and partially work Discipline (X1), Reward (X2), and Punishment variables. (X3) has a simultaneous effect on Employee Performance (Y). Variation of factors between variables of work discipline, reward and punishment, together are able to explain the influence on employee performance by 72.1% and the remaining 27.9% is influenced by other factors not examined.

Keywords : Work Discipline, Reward, Punishment, Employees Performance

Info Artikel :

Disubmit: 14 Juni 2022

Direview: 16 Juli 2022

Diterima : 18 Agustus 2022

Copyright © 2023 - Journal UPU. All rights reserved.

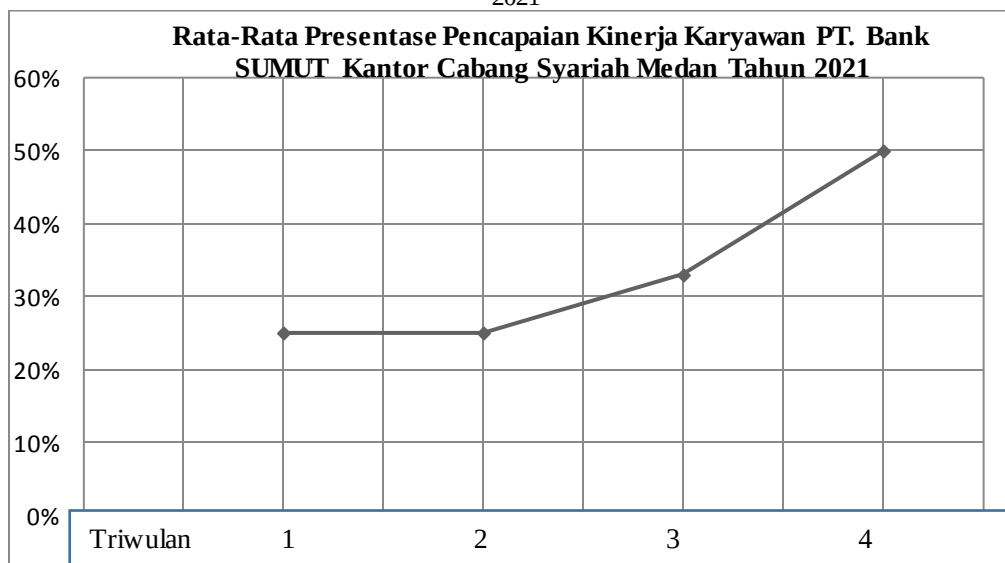
1. PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang RI nomor 10 tahun 1998 tentang Perbankan, Bank adalah sebuah badan usaha yang menghimpun, menjaga dan mendistribusikan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan

menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit, dan bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup banyak masyarakat. Ada dua sistem operasional utama perbankan di Indonesia, yaitu bank konvensional dan bank syariah. Bank SUMUT melalui Unit Usaha Syariah didirikan untuk menyediakan transaksi perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah. Prinsip syariah adalah hukum Islam yang mengatur kegiatan perbankan dan didasarkan pada fatwa yang dikeluarkan oleh organisasi yang telah berdiri di bidang syariah. Sektor Bank Sumut Syariah yang merupakan satu-satunya sektor yang ditujukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi telah memberikan pertumbuhan ekonomi telah memberikan pembiayaan yang cukup besar kepada masyarakat dengan sasaran dalam bentuk pinjaman yang dirancang khusus untuk mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat luas. Peningkatan kinerja perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawannya

PT Bank SUMUT syariah merupakan salah satu perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang cukup baik. Hal ini dikarenakan PT Bank SUMUT Syariah menjamin kelangsungan hidup karyawan dan keluarganya secara layak sesuai dengan perkembangan dan kemampuan Bank. Kebijakan penggajian diberikan berdasarkan konsep menghubungkan gaji dengan kinerja karyawan dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pelaksanaannya, kebijakan penggajian terdiri dari Upah, Pendapatan Non-Upah, dan Upah dalam kondisi tertentu. Upah terdiri dari Gaji Pokok, Tunjangan Tetap terdiri dari Tunjangan Jabatan dan Tunjangan Khusus, Tunjangan Tidak Tetap terdiri dari Tunjangan Tidak Tetap Struktur Penggajian, Tunjangan Tidak Tetap Non-Struktur Penggajian dan Tunjangan Pangan. Pendapatan Non-Upah meliputi Tunjangan Hari Raya, Bonus, dan Fasilitas Penunjang Kerja berupa Uang Perjalanan Dinas, Biaya Pindah, dan Tunjangan Sandang. Sedangkan Upah dalam kondisi tertentu diberikan ketika karyawan sakit berkepanjangan. Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan pada triwulan 1- triwulan 4 tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan pada Triwulan 1- Triwulan 4 tahun 2021



Pada grafik diatas menunjukkan bahwa pada triwulan 1 sampai dengan triwulan 4 mengalami fluktuasi. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor faktor seperti disiplin kerja, reward dan punishment yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Peningkatan kinerja perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawannya Kinerja pada dasarnya suatu kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Salah satu

yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja, pemberian penghargaan (*reward*), dan hukuman (*punishment*).

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, sebab dengan adanya kedisiplinan kerja maka karyawan akan merasa mempunyai tanggung jawab dengan segala tugasnya dan akan bekerja dengan sepenuh hati. *Reward* sangat berperan penting dalam kinerja perusahaan, semakin besar reward yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan dapat memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja dengan lebih giat lagi dan juga perusahaan akan mengalami keuntungan. *Punishment* sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila hukuman dijalankan secara baik maka akan mampu menekan tingkat kesalahan dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hukuman bertujuan untuk membuat karyawan takut dalam melakukan kesalahan dan juga membawa karyawan kearah yang positif.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka ,penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan **“Pengaruh Displin Kerja, Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Bank Syariah

1) Pengertian Bank Syariah

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang berfungsi sebagai wadah untuk memajukan mekanisme ekonomi di sektor riil melalui kegiatan usaha (investasi, jual beli, atau lainnya) sesuai dengan prinsip syariah.

2) Fungsi Bank Syariah

Fungsi utama bank syariah adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan investasi, menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dana dari bank, dan memberikan layanan berupa layanan perbankan syariah.

B. Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil pelaksanaan rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi, yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja pada instansi tersebut, baik pemerintah maupun perusahaan.

2) Fungsi Kinerja

Kinerja berfungsi untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan tindakan yang diinginkan oleh perusahaan.

C. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah aturan yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua aturan perusahaan.

2) Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja berfungsi untuk sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

D. Reward (Penghargaan)

1) Pengertian *Reward*

Reward adalah upaya menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya

2) Fungsi *Reward*

Reward berfungsi memotivasi karyawan yang berprestasi atau melebihi target perusahaan sehingga seseorang karyawan semakin semangat dalam bekerja.

E. Punishment (Hukuman)

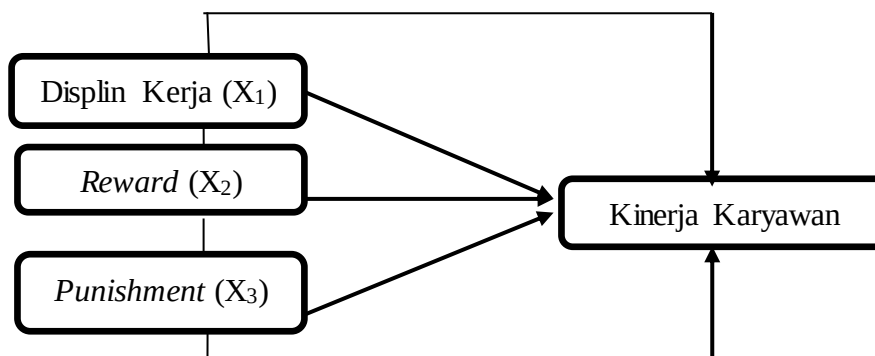
1) Pengertian *Punishment*

Punishment merupakan ancaman hukuman yang berfungsi sebagai pencegah perilaku kejahatan karyawan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran.

2) Fungsi *Punishment*

Punishment berfungsi sebagai tindakan preventif karyawan terhadap kelalaian karyawan dalam bekerja.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar. 1 Kerangka Pikir

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ha : Adanya pengaruh disiplin kerja, pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan

H0 : Tidak adanya pengaruh disiplin kerja, pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan April hingga bulan Agustus 2022. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Melalui teknik sampel, diambil dari seluruh populasi yang berjumlah berjumlah 35 orang Sedangkan proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kusioner. Hasil data kusioner dapat diukur dan penilaian skala likert yang memiliki lima tingkat jawaban yang mempunyai nilai skor 1-5. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai alat untuk menguji pertanyaan dalam kusioner. Uji validitas merupakan instrumen penelitian yang bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kusioner.

Sedangkan Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama (*reliable*) Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data dengan Metode Regresi Linear Berganda merupakan suatu metode statistik dimana variable bebas (*indenpenden*) lebih dari satu, sedangkan uji asumsiklasik adalah memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji Hipotesis (Uji statistik) metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol) dan Analisis Koefisien Determinasi. Peneliti menggunakan program SPSS 17 untuk mengolah data tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pembahasan

1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kinerja karyawan :

Tabel 2
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	14.91	9.963	.779	.919
Y1.2	14.80	9.812	.851	.905
Y1.3	14.91	9.669	.845	.906
Y1.4	14.80	9.929	.707	.934
Y1.5	14.86	9.538	.892	.897

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 35 maka r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = n - 2, jadi df = 35 - 2 = 33, maka r tabel = 0,333 butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel.

Tabel 3

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	5

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai Alpha $0.929 > 0,60$ maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,929 > 0.60$ maka konstruk pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) reliabel.

Tabel 4
Uji Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.23	3.064	.647	.653
X1.2	16.29	3.210	.406	.733
X1.3	16.17	2.970	.622	.655
X1.4	16.14	2.891	.398	.756
X1.5	16.20	3.165	.540	.686

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 35 maka r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = $n - 2$, jadi df = $35 - 2 = 33$, maka r tabel = 0,333 butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel.

Tabel 5
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	5

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai Alpha $0,741 > 0,60$ maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,741 > 0.60$ maka konstruk pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1) reliabel.

Tabel 6

Uji Validitas *Reward*
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14.66	8.879	.423	.698
X2.2	14.63	9.711	.389	.708
X2.3	14.74	9.138	.628	.642
X2.4	15.17	7.970	.511	.664
X2.5	15.31	7.398	.530	.659

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 35, maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = $n - 2$, jadi $df = 35 - 2 = 33$, maka r tabel = 0,333. Butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel.

Tabel 7
Uji Reliabilitas *Reward*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	5

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai Alpha $0,722 > 0,60$ maka kontruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,722 > 0,60$ maka kontruk pernyataan pada variabel *reward* (X2) reliabel

Tabel 8
Uji Validitas *Punishment*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.86	8.008	.825	.861
X3.2	15.77	8.417	.790	.870
X3.3	15.89	8.222	.797	.868
X3.4	15.89	8.222	.600	.916
X3.5	15.80	7.812	.782	.870

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 35, maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = $n - 2$, jadi $df = 35 - 2 = 33$, maka r tabel = 0,333. Butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel.

Tabel 9

Uji Reliabilitas *Punishment*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai Alpha $0,899 > 0,60$ maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,899 > 0,60$ maka konstruk pernyataan pada variabel *punishment* (X3) reliabel.

2) Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil seperti tabel berikut :

Tabel 10
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-13.288	4.404		-3.017	.005		
Disiplin Kerja	.398	.171	.221	2.334	.026	.913	1.095
Reward	.955	.103	.861	9.271	.000	.950	1.053
Punishment	.307	.106	.275	2.891	.007	.908	1.101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

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

Keterangan: $Y = -13,288 + 0,398 + 0,955 + 0,307 + e$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi kinerja karyawan (Y) adalah - 13,288 yang artinya apabila Disiplin Kerja, *Reward*, dan *Punishment* = 0 maka Kinerja Karyawan adalah -13,288 satuan.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) adalah 0,398 yang artinya setiap kenaikan nilai disiplin kerja sebesar 1 unit dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstant), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,398 satuan.
3. Koefisien *reward* (X2) adalah 0,955 yang artinya setiap kenaikan nilai *reward* sebesar 1 unit dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstant), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,955 satuan.
4. Koefisien *punishment* (X3) adalah 0,307 yang artinya setiap kenaikan ataupun nilai *punishment* sebesar 1 unit dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstant), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,307 satuan.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinieritas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat grafik normal uji *kolmogrov-smirnov*.

Tabel 11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Reward	Punishment	Kinerja Karyawan
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.14	18.63	19.80	18.60
	Std. Deviation	2.185	3.549	3.521	3.935
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.136	.133	.125
	Positive	.126	.104	.104	.077
	Negative	-.078	-.136	-.133	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.746	.805	.788	.738
Asymp. Sig. (2-tailed)		.634	.535	.564	.648

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika $\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya jika $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Nilai Sig untuk disiplin kerja adalah $0,634 > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Nilai Sig untuk reward adalah $0,535 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal. Nilai Sig untuk punishment adalah $0,564 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal. Nilai Sig untuk kinerja karyawan adalah $0,648 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independent dan ini dapat dilihat dari Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila $\text{VIF} > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas dan apabila $\text{VIF} < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas, Sedangkan nilai *Tolerance* dikatakan lolos bila nilai *Tolerance* $> 0,10$.

Tabel 12
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

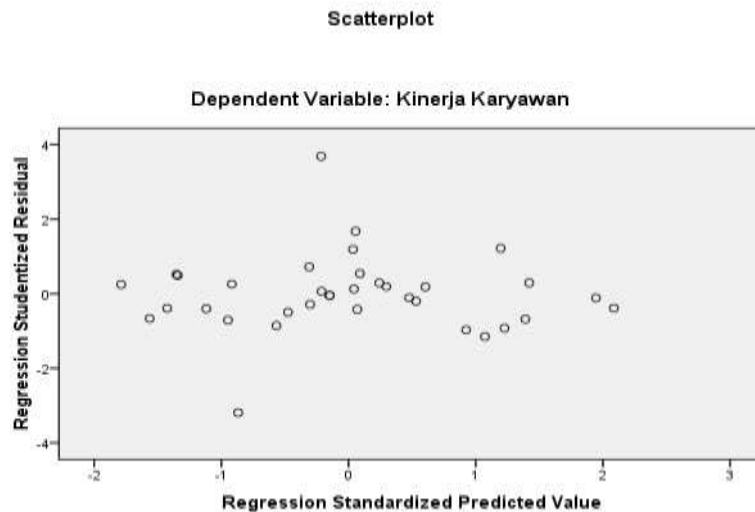
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-13.288	4.404		-3.017	.005		
	Disiplin Kerja	.398	.171	.221	2.334	.026	.913	1.095
	Reward	.955	.103	.861	9.271	.000	.950	1.053
	Punishment	.307	.106	.275	2.891	.007	.908	1.101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Cara menentukan adanya multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *tolerance* (1/VIF). Jika nilai VIF yang dihasilkan antara 1-10, maka terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan tabel di atas, nilai VIF variabel disiplin kerja adalah 1,607, *reward* adalah 1,117, dan *punishment* adalah 1,699. Hal ini berarti nilai VIF dari semua variabel independen berada antara 1-10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain.



Gambar. 2 Output SPSS Scatterplot

Berdasarkan gambar *Scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa :

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya dibawah atau diatas saja
- 3) Penyebaran titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

Tabel 13
Uji Heterokedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.151	3.234		.974	.337
Disiplin Kerja	-.005	.125	-.007	-.037	.971
Reward	-.010	.076	-.025	-.136	.893
Punishment	-.079	.078	-.188	-1.016	.318

a. Dependent Variable: Abs_res

Apabila nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil pada tabel diatas menunjukkan nilai Sig variabel Disiplin kerja, *Reward* dan *Punishment* semuanya > 0,05 sehingga tidak ada gejala heterokedastisitas.

4) Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 14
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13.288	4.404		-3.017	.005
Disiplin Kerja	.398	.171	.221	2.334	.026
Reward	.955	.103	.861	9.271	.000
Punishment	.307	.106	.275	2.891	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut ini hasil yang didapat dari tabel di atas dalam melihat pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri anatar X1, X2, dan X3, terhadap Y.

1) Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan

a) Dari penelitian di atas bahwa sig adalah $0,026 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

b) Untuk t hitung = 2,334 dan t tabel = 2,039, jadi $2,334 > 2,039$ maka H_0 ditolak.

Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,398 artinya jika disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,398 dengan asumsi variabel lain konstan.

2) *Reward* (X2) terhadap kinerja karyawan

a) Dari penelitian di atas bahwa sig adalah $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak.

b) Untuk t hitung = 9,271 dan t tabel = 2,039, jadi $9,271 < 2,039$ maka H_0 ditolak.

Secara parsial *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,955 artinya jika *reward* naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,955 dengan asumsi variabel lain konstan.

3) *Punishment* (X3) terhadap kinerja karyawan

a) Dari penelitian di atas bahwa sig adalah $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

b) Untuk t hitung = 2,891 dan t tabel = 2,039, jadi $2,891 < 2,039$ maka H_0 ditolak.

Secara parsial *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,307 artinya jika *punishment* naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain konstan.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil dari uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 15
Hasil Uji Simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	392.641	3	130.880	30.333	.000 ^a
Residual	133.759	31	4.315		
Total	526.400	34			

a. Predictors: (Constant), Reward, Disiplin Kerja, Punishment

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS.17 tahun 2022

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan menggunakan dua cara, yaitu :

1) Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan tabel di atas nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara disiplin kerja, *reward*, *punishment* terhadap kinerja karyawan secara simultan.

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

F_{tabel} ($df_{pembilang} = k$ dan $df_{penyebut} = n-k-1$) maka ($df_{pembilang} = 3$ dan $df_{penyebut} = 35-3-1 = 31$) sehingga F_{tabel} nya adalah 2,91. $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30.333 > 2,91$, maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh antara disiplin kerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan secara simultan.

c) Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen (X) dapat menjelaskan variabel (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan varian dan variabel independen menerangkan variabel dependen. Berikut ini nilai koefisien determinasi :

Tabel 16
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.721	2.077

a. Predictors: (Constant), Reward, Disiplin Kerja, Punishment

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS.17 tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas nilai *Adjusted R square* adalah 0,721. Hal tersebut berarti 72,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, *reward*, dan *punishment*. Sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kompetensi, budaya, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

B. Pembahasan

1. Kemampuan Disiplin Kerja (X₁) Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dilihat dari tabel disiplin kerja diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} sebesar 2,334 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,039 maka H_0 ditolak. Jika dilihat dari nilai signifikan X_1 sebesar $0,026 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya sebesar 0,398 artinya jika disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,398 dengan asumsi variabel lain konstan. Sehingga ketika tingkat disiplin kerja naik, maka kinerja karyawan juga tinggi.

2. Kemampuan *Reward* (X2) Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dilihat dari tabel *reward* diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} sebesar 9,271 dan nilai t tabel sebesar 2,039 maka H_0 ditolak. Jika dilihat dari nilai signifikan X_2 sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya sebesar 0,955 artinya jika *reward* naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,955 dengan asumsi variabel lain konstan. Sehingga ketika tingkat *reward* naik, maka kinerja karyawan juga tinggi.

3. Kemampuan *Punishment* (X3) Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dilihat dari tabel *punishment* diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} sebesar 2,891 dan nilai t tabel sebesar 2,039 maka H_0 ditolak. Jika dilihat dari nilai signifikan X_3 sebesar $0,007 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya sebesar 0,307 artinya jika *punishment* naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain konstan. Sehingga ketika tingkat *punishment* naik, maka kinerja karyawan juga tinggi.

5. KESIMPULAN

- 1) Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja, *reward* dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung dari variabel disiplin kerja = 2,334, variabel *reward* = 9,271, dan *punishment* = 2,891 sementara itu t tabel = 2,039 maka H_0 ditolak dan bahwa nilai sig disiplin kerja = $0,026 < 0,05$, nilai sig *reward* = $0,000 < 0,05$, dan nilai sig *punishment* $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak.
- 2) Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, *reward*, dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai f hitung = 30,333 dan f tabel = 2,91 jadi f hitung $> f$ tabel maka H_0 ditolak dan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.
- 3) Elastisitas hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat sebagai berikut :
 - a) Elastisitas hubungan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,398 artinya jika disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,398 dengan asumsi variabel lain konstan.
 - b) Elastisitas hubungan variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,955 artinya jika *reward* naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,955 dengan asumsi variabel lain konstan.
 - c) Elastisitas hubungan variabel *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,307 artinya jika *punishment* naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,307 dengan asumsi variabel lain konstan.

- 4) Variasi faktor antar variabel disiplin kerja, *reward* dan *punishment*, secara bersama-sama mampu menerangkan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,1 % dan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, beban kerja, dan etika kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas potensi Utama Medan yang telah memberikan dukungan dan masukan terhadap karya ilmiah, sehingga penulis menyelesaikan karya ilmiah dengan tepat pada waktunya.

REFERENSI

- [1] Al-Butary, B., Murtani, A., Soemitra, A., & Muda, I. (2021). HOW THE EFFECT OF ONLINE TRANSPORTATION ON COMMUNITY WELFARE THROUGH UNEMPLOYMENT VARIABLES COVID 19 IN MEDAN CITY. *Journal of Contemporary Issues in Business & Government*, 27(6).
- [2] Arafah, S. (2019). Pengukuran Efektivitas Pemasaran Tagline Iklan Shopee Dalam Melihat Minat Konsumen. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, 4(2), 80-91.
- [3] Arafah, S. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Harga Saham Syariah di PT. Unilever, TBK. Bisei: *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam*, 2(2).
- [4] Arafah, S., & Sembiring, E. A. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Dengan Pemakaian Metode Perpektual Terhadap Penggunaan Aplikasi Quickbooks Accounting System (Studi Kasus UD. Rizky assila Ulfa). Bisei: *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam*, 3(2).
- [5] Anwar & Dunija, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggul Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, 4(1).
- [6] Hartono, I. K., & Kasmin, M. A. (2021). Electronic Marketing Model for Higher Education.
- [7] Hartono, H., Sadikin, M., Sari, D. M., Anzelina, N., Lestari, S., & Dari, W. (2020). Implementation of Artificial Neural Networks with Multilayer Perceptron for Analysis of Acceptance of Permanent Lecturers. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1389-1396.
- [8] Indrianti, Alisa & Arafah, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 1(1). 487-498.
- [9] Kadariah, Siti. (2019). Pembiayaan Bermasalah dan Cara Penyelesaiannya. *Jurnal SINDIMAS*, 1(1).
- [10] Kadariah, Siti & Pangeran Harahap. (2018). Analisis Penyelesaian Kepailitan Perbankan Syariah di Pengadilan Niaga dalam Putusan NO. 01/Pdt-Suspkp/2015/Pn Niaga Medan ditinjau dari Prespektif Ekonomi Islam. *Jurnal Penelitian Medan Agama*, 9(1).
- [11] Kurniawan, R. (2014). *Peranan pembiayaan warung mikro Bank Syariah Mandiri dalam meningkatkan usaha masyarakat Kecamatan Batang Toru* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).
- [12] Lamin. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi di Kota Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(2). 162-166.
- [13] Miko, J., & Yudrieka, T. (2020). *Sosiodemografi Memoderasi Pemahaman Masyarakat Dengan Mendeterminasi Terhadap Minat Investasi di Pasar Modal (Studi Kasus: Masyarakat Kota Medan)*. Muhammadiyah University North Sumatra.

- [14] Murtani, Alim. (2019). Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*,1(2). 177-188.
- [15] Pratama, AR & M.Ridwan. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. *Jurnal Al-Aqsad Islamic Economic Alternative*, 2(2). 117-131.
- [16] Pramesti, Sambul dan Rumawas. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1). 57-63.
- [17] Rahwami, Riezka & Murtani, Alim. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja dan Loyalitas Karyawan 212 Mart Kota Medan. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*,1(1). 113-125.
- [18] Ridwan, M., & Hutagalung, M. A. K. (2020). Analisis Pengaruh e-Banking Terhadap Pelayanan dan Kemudahan Perbankan Syariah dalam Bertransaksi (Studi Kasus Masyarakat Kota Medan). *NUKHBATUL'ULUM: Jurnal Bidang Kajian Islam*, 6(2), 221-243.
- [19] Risal, T. (2019). Peningkatan Peran Perbankan Syariah Dengan Menggerakkan Sektor Riil Dalam Pembangunan. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(1), 36-47
- [20] Risal, T., & Alexander, A. (2019). Pengaruh Persepsi Bagi Hasil, Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Penggunaan Jasa Perbankan Syariah Tabungan Mudharabah Pada Mahasiswa Universitas Potensi Utama. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 3(2), 118-130.
- [21] Susana, A. M. (2017). Pelaksanaan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. *JIKH*,1(2)
- [22] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [23] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [24] Wirawan dan Afani. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2). 76-91