

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUSLIM DALAM PERSEPEKTIF BISNIS ISLAM (STUDI PT. HONDA BINTANG MOTOR GADING CEMPAKA KOTA BENGKULU)

Aji Dwiansyah⁽¹⁾ Yosy Arisandi⁽²⁾ Evan Stiawan⁽³⁾

Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu ^(1,2,3)

E-mail: ajidwiansyah27@gmail.com¹ yosyarisandy@mail.uinfasbengkulu.ac.id²
evan@mail.uinfasbengkulu.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Muslim dalam perspektif bisnis Islam pada PT. Honda Bintang Motor Gading Cempaka Kota Bengkulu. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, sehingga diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, salah satunya melalui penerapan sistem reward dan punishment yang sesuai dengan prinsip keadilan dan etika Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan sebagai responden dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula punishment yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa reward dan punishment mampu menjelaskan sebesar 65% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan reward dan punishment yang adil, proporsional, dan sesuai dengan nilai-nilai bisnis Islam dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the effect of providing rewards and punishment on the performance of Muslim employees from an Islamic business perspective at PT. Honda Bintang Motor Gading Cempaka Bengkulu City. Employee performance is an important factor in the company's success, so an effective human resource management strategy is needed, one of which is through implementing a reward and punishment system that is in accordance with the principles of justice and Islamic ethics. This

research uses a quantitative approach with a quantitative descriptive research type. Data was obtained by distributing questionnaires to 30 employees as respondents using a purposive sampling technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of the IBM SPSS version 25 program. The research results showed that partially rewards had a positive and significant effect on employee performance, as did punishment which also had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, reward and punishment have a significant effect on the performance of Muslim employees. The coefficient of determination value shows that reward and punishment are able to explain 65% of the variation in employee performance, while the remainder is influenced by other factors outside the research model. These findings show that implementing rewards and punishment that are fair, proportional and in accordance with Islamic business values can improve employee performance optimally.

Keywords: reward, punishment, employee performance

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya – sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata – mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor – faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam

memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor – faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan Reward dan Punishment.

Kinerja setiap karyawan dapat dikatakan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja suatu perusahaan pun akan baik ataupun meningkat sesuai dengan harapan, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja suatu perusahaan. Dengan adanya dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan motivasi ataupun dorongan kepada karyawan untuk disiplin kerja dan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik. Kinerja yang baik maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada.

Disiplin kerja merupakan sikap serta kerelaan seseorang untuk mentaati dan juga mematuhi segala peraturan, dan norma - norma yang ada disuatu organisasi secara bertanggung jawab. disiplin kerja ialah indikator pendorong dalam usaha peningkatan kinerja karyawan dikarenakan, disiplin kerja merupakan kepatuhan seorang karyawan terhadap kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang cukup maksimal dari tenaga kerja , maka secara langsung akan berdampak untuk peningkatan produktivitas yang membawa hasil tidak hanya untuk perusahaan saja melainkan untuk diri pribadi. menjelaskan bahwa pendisiplinan karyawan yaitu salah satu bentuk pelatihan yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya, serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sikap atau pun perilaku disiplin akan memberikan manfaat bagi perusahaan maupun para tenaga kerja. Bagi karyawan kedisiplinan akan memberikan manfaat dalam Upaya untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan diri yang bersifat umum maupun yang bersifat teknik. Manfaat bagi perusahaan menjalankan kedisiplinan yaitu meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Kesuksesan ataupun kegagalan suatu perusahaan baik secara

langsung ataupun tidak, akan membawa dampak sama bagi para karyawan, maka oleh sebab itu setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi ataupun kinerja karyawan diharuskan menjadi hal yang utama bagi para karyawan baik dari tingkatan tertinggi hingga yang terbawah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya.

Oleh karena itu agar dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan tentunya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Salah satunya melalui penerapan sistem reward dan punishment. Reward dan punishment adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan.

B. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian reward (imbalan) terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan yang berlandaskan prinsip bisnis Islam.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberian punishment (hukuman) terhadap kinerja karyawan dalam perspektif bisnis Islam, mengingat pentingnya prinsip keadilan dan etika dalam pengelolaan sumber daya manusia.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pemberian reward dan punishment dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, dengan tetap menjaga nilai-nilai moral dan etika yang diajarkan dalam bisnis Islam.

C. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis

Pertama, penelitian ini diharapkan dapat Menambah wawasan ilmiah tentang hubungan antara reward dan punishment dengan kinerja karyawan dalam konteks bisnis Islam. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana pengaruh sistem

reward dan punishment terhadap motivasi dan kinerja karyawan, terutama jika dilihat dari perspektif prinsip-prinsip Islam.

Kedua, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik mengenai reward dan punishment terhadap motivasi dan kinerja karyawan ini dapat menjadi referensi tambahan untuk pengajaran di program studi manajemen, bisnis, atau ekonomi Islam. Temuan dari penelitian ini dapat di gunakan sebagai refrensi begi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

2. Kegunaan praktis

Pertama, bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana konsep reward dan punishment diterapkan dalam konteks Bisnis Islam dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang keseimbangan antara motivasi positif (reward) dan disiplin (punishment) yang relevan dalam lingkungan kerja Islami.

Kedua, bagi Masyarakat penelitian ini diharapkan memberikan wawasan kepada Masyarakat mengenai reward dan punishment sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas dan kedisiplinan karyawan untuk meningkatkan suatu usaha.

Ketiga, bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak dalam menetapkan kebijakan-kebijakan nss serta mengevaluasi kegiatan perusahaan.

2. Kajian Pustaka

A. Reward

1. Pengertian reward

Menurut bahasa kata reward berarti ganjaran, hadiah dan upah. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang lebih giat dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sedang ia kerjakan dan guna meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward adalah intensif yang mengaitkan bayaran atas dasar meningkatkan semangat produktifitas kerja pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Ivancevich terdapat pertimbangan penting yang dapat di gunakan manajer untuk mengembangkan dan mendistribusikan reward yaitu :

1. Penghargaan yang tersedia harus cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia.
2. Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain.

3. Proses dimana penghargaan di distribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil.
2. Dimensi Reward

Reward menurut Ivancevich, Konopaske dan matteson dalam Gania (2006) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu:

 - a. Penghargaan Extrinsik (Ekstrinsic Reward)

Adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Yang termasuk dalam penghargaan extrinsic yaitu penghargaan finansial berupa gaji, upah, tunjangan karyawan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial (penghargaan interpersonal dan promosi).
 - b. Penghargaan Intrinsik (Intrinsic Reward)

Adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Yang termasuk penghargaan intrinsik yaitu penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi (*autonomy*).
3. Tujuan reward

Menurut Taylor menyatakan tujuan reward adalah sebagai berikut:

 1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
 2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
 3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi. Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi reward harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan –penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan –tindakan reward yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan reward adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan –ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar –benar diimplementasikan, sebab reward yang baik akan tercipta tujuan reward.

B. Punishment

1. Pengertian Punishment

Punishment (hukuman) adalah suatu perbuatan, dimana kita secara sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa kepada orang lain, yang baik dari segi kejasmanian maupun dari segi kerohanian orang lain itu yang mempunyai kelemahan bila dengan diri kita, dan oleh karena itu maka kita mempunyai

tanggung jawab untuk membimbingnya dan melindunginya.” Punishment merupakan alat pendidikan yang tidak menyenangkan, bersifat negatif, namun demikian dapat juga menjadi motivasi, alat pendorong untuk mempergiat belajarnya peserta didik. Peserta didik yang pernah mendapatkan hukuman maka ia akan berusaha agar terhindar dari bahaya punishment. Hal ini mendorong peserta didik untuk selalu belajar. Sebelum hukuman diberikan, hendaknya pendidikan (guru) atau orang tua mengetahui tahapan-tahapan antara lain: pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman penguatan negatif yang diterapkan melalui hukuman bertujuan agar para peserta didik memiliki disiplin, tanggung jawab, dan bersikap serta berperilaku positif. Tindakan yang diberikan tidak dirasakan sebagai siksaan dan penderitaan oleh para peserta didik, akan tetapi dirasakan sebagai keintaan dan kasih sayang orang tua yang mengharapkan anaknya menjadi orang yang baik, berguna, produktif, dan memiliki masa depan yang lebih baik.

Dalam Anwar dan Dunijja dikatakan jika reward adalah salah satu bentuk yang positif, maka punishment adalah suatu bentuk yang negatif. Namun apabila punishment diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat motivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam bahasa arab, punishment atau sanksi atau hukuman diartikan dengan istilah “*iqab, jaza dan uqubah.*” Iqab dilakukan sebagai usaha preventif dan refsesif yang tidak menyenangkan bagi seseorang yang melakukan kesalahan. Iqab yang dimaksud bukan hanya hukuman fisik belaka, tapi juga hukuman yang bersifat psikis yang bertujuan untuk menghentikannya dari kesalahan dan kejahatannya. Seperti firman Allah SWT pada QS. Ali Imran ayat 11 :

① الْعِقَابِ شَدِيدٌ وَاللَّهُ بِذُنُوبِهِمْ لَئِيمٌ ۖ فَآخَذَهُمْ بِآيَاتِنَا كَذَّبُوا فَلَيْسَ مِنْ وَالَّذِينَ فَرَعُونَ ۚ أَلِ

“(keadaan mereka) adalah sebagai keadaan kaum Fir'aun dan orang-orang yang sebelumnya; mereka mendustakan ayat-ayat Kami; karena itu Allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosa mereka. Dan Allah sangat keras siksa-Nya. ” dan QS. Al-Anfal ayat 13:

② الْعِقَابِ شَدِيدٌ ۚ فَإِنَّ رَسُولَ اللَّهِ يُشَاقِقُ وَمَنْ رَسُولَ اللَّهِ شَاقَّوْا بِأَنَّهُمْ ذَلِكَ

“(Ketentuan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya; dan barangsiapa menentang Allah dan Rasul-Nya, maka sesungguhnya Allah amat keras siksaan-Nya”

Jadi, kesimpulannya punishment bertujuan agar para pegawai tersebut memiliki rasa kesadaran yang tinggi untuk menghilangkan perbuatan yang telah

diperbuat dan menumbuhkan kesadaran bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan kebaikan.

2. Bentuk-Bentuk Punishment

Menurut Purwanto Secara garis besar, punishment dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu :

1) Punishment Preventif

Punishment Preventif yaitu punishment yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadinya pelanggaran. Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadinya pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadinya pelanggaran. Dengan demikian Punishment Preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari Punishment Preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindari. Yang termasuk kedalam Punishment Preventif adalah :

- a. Tata Tertib
- b. Anjuran dan Perintah
- c. Larangan
- d. Paksaan
- e. Disiplin

2) Punishment Represif

Punishment Represif yaitu Punishment yang dilakukan oleh karna adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi Punishment ini dilakukan setelah terjadinya pelanggaran atau kesalahan. Punishment represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam Punishment represif yaitu :

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran
- c. Peringatan
- d. Hukum

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah bagaimana seorang anggota atau bawahan memenuhi tugas dan peran mereka yang diperlukan serta bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas, dan efisiensi. Ketika manajer memantau kinerja karyawan, mereka dapat

memberikan gambaran mengenai proses dan kegiatan operasional kerja dapat berjalan dengan baik. Hal ini tentu sangat berguna bagi perusahaan, karena informasi tentang kinerja karyawan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk saat ini maupun untuk masa depan perusahaan.

Dalam bukunya Ma'ruf Abdullah, mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Macam-macam Kinerja dalam Islam diantaranya menurut Chazanagh & Akbarnejad (2011) adalah:

1) Niat dalam bekerja

Niat dalam etika kerja Islam adalah dimensi yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan.

2) Amanah

Amanah merupakan tanggung jawab, dimana tanggung jawab merupakan kewajiban bagi seorang muslim dalam seluruh aspek kehidupan. Rasulullah menjadi contoh bagi ummat muslim karena menjadi orang yang sangat jujur dan amanah sampai memiliki julukan Al Amin.

3) Hasil dari bekerja

Definisi kinerja dapat juga disimpulkan sebagai hasil dari suatu karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

4) Keadilan.

Keadilan serta kebenaran dapat memberikan kesejahteraan bagi seluruh umat. Keadilan dapat menjadikan hubungan sesama muslim menjadi suatu harmoni yang kuat dan tanpa ada perbedaan kelas sosial.

5) Kerjasama

Saling membantu dan bekerjasama sangat dianjurkan dalam agama Islam, hal ini dapat berdampak positif untuk peningkatan produktivitas pada perusahaan. Bahkan Islam menganjurkan seorang muslim untuk melakukan kerjasama. Kerjasama dapat meringankan pekerjaan yang diberikan, oleh sebab itu adanya kerjasama akan membuat pekerjaan lebih mudah dan efisien.

a) Faktor Individu

Individu yang memiliki potensi dalam dirinya dan diterapkan secara optimal akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut akan dimiliki apabila secara psikologis baik psikis maupun fisik dalam kondisi yang normal. Adanya integritas yang baik antara kesehatan psikis dan fisik sangat memengaruhi individu dalam konsentrasi diri untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Konsentrasi yang tinggi inilah yang dapat berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengelola potensi yang dimilikinya.

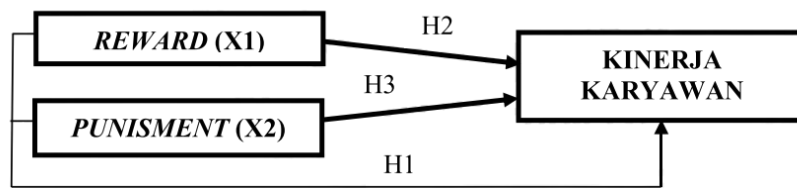
b) Faktor Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi sangat memengaruhi pencapaian kinerja yang tinggi. Beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan organisasi yaitu, job description, target kerja, otoritas, komunikasi yang efektif, hubungan dengan rekan kerja, iklim kerja yang dinamis, kesempatan untuk mengikuti jenjang karir yang jelas, fasilitas kerja yang memadai.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir adalah suatu rancangan yang digunakan untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian yang sudah dibuatnya. Kerangka berfikir dibuat dalam bagian-bagian penting yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Kerangka berfikir merupakan dasar pemikiran dari penulisan ataupun penelitian yang disusun dari fakta-fakta, observasi, serta kajian kepustakaan. Sehingga itulah sebabnya pada saat melakukan proses penulisan atau penelitian, seorang penulis atau peneliti harus menyiapkan kerangka berfikir.

Adapun gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari bahasa sanskerta yang terdiri dari kata hypo (kurang) dan thesis (pendapat). Jadi hipotesis adalah pendapat atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang diajukan yang kebenarannya perlu dibuktikan. Berdasarkan tujuan penelitian, kerangka pemikiran terhadap masalah, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan.

2. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara punishment terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara punishment terhadap kinerja karyawan.

3. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

H_{a3} = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

Pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif berfokus pada fenomena sosial, pemberian suara pada prasaan dan persepsi dari partisipan dibawah studi.

A. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah reward dan punishment Terhadap kinerja karyawan.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability sampling* dengan metode purposive sampling. Teknik *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan *purposive sampling* merupakan penetapan responden sebagai sampel karena berdasarkan adanya tujuan tertentu atau kriteria-kriteria tertentu, bukan berdasar atas random dan strata. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan.

B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Data primer ini adalah data yang paling asli dalam karakter dan tidak mengalami perlakuan statistik apa pun data primer pada penelitian ini peneliti dari mengumpulkan secara langsung dari karyawan nss pdk.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya mendapatkan informasi yang relevan di PT.Honda tersebut terdapat 30 karyawan yang diteliti. Adapaun penelitian ini menggunakan tiga metode pengumpulan data yang berbeda, yaitu kuesioner, studi pustaka (literature review), dan dokumentasi.

a. Kuisisioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan serangkaian pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert, yang merupakan alat pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap individu atau kelompok terhadap suatu fenomena atau gejala sosial. Skala Likert umumnya memiliki rentang nilai dari 1 sampai 5, yang memungkinkan responden untuk mengekspresikan pendapat mereka

dalam tingkat setuju atau tidak setuju. Berikut merupakan keterangan skor skala likert:

Tabel 3.1

Skala Likert

Pernyataan	Keterangan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono 2015)

Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarakan secara online melalui Google Form. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dan pernyataan yang memerlukan pemilihan jawaban oleh responden. Responden diminta untuk memilih jawaban yang paling mendekati dan sesuai dengan pengalaman mereka.

b. Studi Pustaka

Peneliti melakukan studi literatur untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber referensi yang berkaitan dengan topik masalah penelitian, seperti buku dan jurnal ilmiah, guna membantu mengatasi masalah atau situasi yang timbul dalam penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah informasi yang terkumpul atau dikumpulkan dari peristiwa yang terjadi di masa lampau. Dalam penelitian ini, dokumentasi yang digunakan sebagai referensi dapat berupa gambar, artikel, catatan tertulis, dan sebagainya yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan.

d. Teknik Pengolahan Data

Data yang terkumpul selanjutnya akan diolah menggunakan analisis statistic. Pengelolaan data penelitian ini menggunakan perangkat komputer dengan aplikasi Microsoft office excel dan SPSS Statistik versi 25 yang membantu dalam pengelolaan data penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuersioner. Suatu kuersioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuersioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuersioner yang sudah kita buat betul-betul dengan mengukur apa yang hendak kita ukur.

Pengambilan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid dan sebaliknya apabila dibawah 0,05 maka butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pengujian validitas peneliti menggunakan alat ukur berupa program computer yaitu *IBM SPSS* versi 25. Pada uji validitas peneliti ini dengan sampel 30 responden. Penentuan R_{tabel} dengan melihat probabilitas yaitu uji dua arah dengan tingkat signifikasikansi 0,05. Selanjutnya meghitung nilai derajat kebebasan (df) yaitu $df=n-2$. Maka dapat diketahui besarnya nilai $df=30-2=28$. Dengan demikian, R_{tabel} uji validitas pada analisis ini yaitu sebesar 0,374. Pengujian validitas selengkapny dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Reward (X1)			
x1.1	0,765	0,374	Valid
x1.2	0,716	0,374	Valid
x1.3	0,820	0,374	Valid
x1.4	0,732	0,374	Valid
x1.5	0,842	0,374	Valid
x1.6	0,786	0,374	Valid
x1.7	0,828	0,374	Valid
x1.8	0,826	0,374	Valid
Punishment (x2)			
x2.1	0,691	0,374	Valid
x2.2	0,783	0,374	Valid
x2.3	0,643	0,374	Valid
x2.4	0,445	0,374	Valid

x2.5	0,811	0,374	Valid
x2.6	0,827	0,374	Valid
x2.7	0,759	0,374	Valid
x2.8	0,890	0,374	Valid
x2.9	0,801	0,374	Valid
x2.10	0,869	0,374	Valid
Kinerja Karyawan			
y1	0,838	0,374	Valid
y2	0,884	0,374	Valid
y3	0,610	0,374	Valid
y4	0,816	0,374	Valid
y5	0,823	0,374	Valid
y6	0,749	0,374	Valid
y7	0,752	0,374	Valid

Sumber: Data Diolah, IBM SPSS versi 25, September 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.2 diatas menunjukkan keseluruhan soal pada *Reward* (X1), variabel *Punishment* (X2), dan Kinerja Karyawan Muslim (Y) yaitu bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi R_{hitung} lebih besar R_{tabel} yaitu sebesar 0,374.

a. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa instrumen data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Koefisien alpha dapat dikatakan riabel ketika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. perhitungan data tersebut akan dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS* versi 25. asil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Reward	0,910	8	Reliabel
Punishmnet	0,909	8	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,887	7	Reliabel

Sumber: Data Diolah, IBM SPSS versi 25, September 2025

Berdasarkan hasil uji reabilitas tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Y). Mempunyai nilai Cronbach Alpha >0,6. sehingga data hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan soal reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji *normalitas* merupakan suatu yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas ialah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan normal probability plot dengan bantuan program statistic computer IBM SPSS versi 25. Pada penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov test dengan nilai signifikan sebesar 0.05 dengan pengambilasn keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal
2. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 4.4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82227977
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.100
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah, IBM SPSS versi 25, September 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian dapat diartikan pada analisis ini data berdistribusi normal.

B. Uji Multikolonearitas

Dasar penentuan uji *multikolonearitas* adalah dengan melihat nilai *tolerance*. Jika nilai *tolerance* > 0,1 berarti tidak terjadi *multikolonearitas* untuk data yang diukur atau diuji, jika nilai *tolerance* < 0,1 berarti terjadi *multikolonearitas* dengan data yang diuji. Cara yang kedua yaitu dengan melihat nilai VIF jika nilai VIF < 10.00 maka tidak terjadi *multikolonearitas* terhadap data yang diuji. Jika nilai FIV > 10.00 maka terjadi *multikoloneritas* terhadap data yang diuji.

Tabel 4.5

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	x1.total	.168	5.952
	x2.total	.168	5.952

a. Dependent Variable: y.total

Sumber: Data Diolah, IBM SPSS versi 25, September 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 0,168, nilai tersebut >0,10. Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) juga memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 5.952, nilai tersebut <10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

C. Uji Heterokedastitas

Uji *Heterokedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi yang digunakan terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikan $> \alpha = 0,05$ maka tidak terjadi *Heterokedastisitas*, jika nilai signifikan $< \alpha = 0,05$ maka terjadi *Heterokedastisitas*.

Tabel 4.6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.568		4.044	.000
	x1.tot	.078	-.506	-1.230	.229
	x2.tot	.008	.112	.069	.945

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Diolah, IBM SPSS versi 25, September 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.8 uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai sig. pada masing-masing variabel yang meliputi variabel Reward (X1) yaitu sebesar 0,229 dan variabel Punishment (X2) sebesar 0,945. Nilai yang diperoleh tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada analisis ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Pengaruh antara variabel independen yaitu variabel lifestyle dan digital payment terhadap variabel dependen yaitu perilaku konsumsi dapat ditentukan dengan pengujian analisis regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan dengan alat bantu berupa

komputer dengan program SPSS (Statistic Program for Social Science) versi 25. Dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.764		3.429	.002
	x2.total	.912	1.332	5.442	.000
	x	-.249	-.663	-2.709	.012

a. Dependent Variable: y.total

Sumber: Data Diolah, IBM SPSS versi 25, September 2025

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 10,674 + 0,912 X_1 + 0,249 X_2 + \varepsilon$ Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta adalah 10,674 yang berarti jika variabel reward dan punishment mempunyai nilai = 0, maka nilai perilaku konsumsi adalah 10,674.
2. Nilai koefisien variabel reward (X1) adalah 0,912 artinya jika reward mengalami kenaikan sebesar 1 maka perilaku konsumsi akan mengalami kenaikan sebesar 0,912. Koefisien regresi bernilai positif antara reward dengan punishment. Hal ini menunjukkan apabila reward semakin meningkat, maka perilaku konsumsi pun akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien variabel punishment (X2) adalah 0,249 artinya jika digital payment mengalami kenaikan sebesar 1 maka perilaku konsumsi akan mengalami kenaikan sebesar 0,249. Koefisien regresi bernilai positif antara digital reward dengan punishment. Hal ini menunjukkan apabila punishment semakin meningkat, maka perilaku konsumsi pun akan semakin meningkat.

b. Uji T (Parsial)

Uji t merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Syarat dari uji ini dapat dilihat dari signifikan pada hasil olah data regresi. Untuk melihat pengaruh antara setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat melalui nilai signifikan t hitung < dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Jika t hitung > t tabel maka H0 diterima dan jika t hitung < t tabel maka H0 ditolak.

Tabel 4.8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.764	3.139		3.429	.002
	X total	.912	.168	1.332	5.442	.000
	X2	-.249	.092	-.663	-2.709	.012

Berdasarkan tabel, menunjukkan nilai dari signifikan setiap variabelnya yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

1. Reward (X1)

Dari hasil pengujian uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya variabel Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Punishment (X2)

Dari hasil pengujian uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ sehingga H0 ditolak dan H2 diterima,

yang artinya variabel Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen yang digunakan, dapat menjelaskan variabel dependen secara simultan. Jika nilai f hitung $> f$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.9

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.413	2	224.707	25.075	.000 ^b
	Residual	241.953	27	8.961		
	Total	691.367	29			

a. Dependent Variable: y.total

b. Predictors: (Constant), x, x2.total

Sumber: Data Diolah, IBM SPSS versi 25, September 2025

Berdasarkan dari hasil Uji F diatas, dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 25,075 dengan tingkat signifikansi 0,000. Besarnya dari nilai signifikansi 0,000 dari hasil tersebut $< 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Reward (X_1) dan Punishment (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Minat Investor.

4. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda juga menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 . Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.806 ^a	.650	.624	2.99353

a. Predictors: (Constant), x, x2.total

Sumber: Data Diolah, IBM SPSS versi 25, September 2025

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan besarnya nilai yang didapat adjusted R- Square sebesar 0,650 yang berarti 65,0 % variabel Kinerja Karyawan (Y), yang dipengaruhi oleh Reward (X1) dan Punishment (X2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan.

C. Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh Reward (X1) dan Punishment (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Muslim dalam perspektif bisnis Islam di PT. Honda Bintang Motor Gading Cempaka Kota Bengkulu. Uji kualitas data (validitas dan reliabilitas) serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk analisis lebih lanjut.

Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji t (Parsial) untuk variabel Reward (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh positif dan signifikan ini konsisten dengan tujuan pemberian *reward* dalam literatur, yaitu untuk merangsang seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan, mempertahankan karyawan yang sudah ada, dan memberikan dorongan agar karyawan tetap berprestasi. Dalam perspektif bisnis Islam, *reward* dapat dilihat sebagai bentuk insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar peningkatan produktivitas kerja guna mencapai keunggulan kompetitif, sejalan dengan nilai-nilai etika dan keadilan Islam. Koefisien regresi *reward* (X1) adalah 0,912, menunjukkan bahwa setiap kenaikan *reward* sebesar 1 akan diiringi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,912, asalkan variabel *punishment* bernilai 0. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan

penelitian yang dilakukan oleh Faisal Hidayat, yang menyatakan bahwa Hasil penelitian mengenai pengaruh reward terhadap kinerja karyawan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari reward terhadap kinerja karyawan di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai level of significant (0,005), yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengaruh Pemberian Punishment Terhadap Kinerja

Hasil Uji t (Parsial) untuk variabel Punishment (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,012, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$). Hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti variabel Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh positif dan signifikan dari *punishment* menunjukkan bahwa sanksi atau hukuman yang diterapkan di perusahaan telah efektif dalam mendorong perbaikan dan pembentukan sikap serta perilaku karyawan untuk bekerja secara kooperatif dan meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam konteks Islam, *punishment* (*iqab, jaza, uqubah*) bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran pegawai untuk menghilangkan perbuatan salah dan menyadari bahwa perbuatan itu tidak mendatangkan kebaikan, yang mana jika diberikan secara tepat dan bijak, dapat menjadi alat motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Koefisien regresi *punishment* (X_2) adalah 0,249, yang berarti setiap kenaikan *punishment* sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,249, asalkan variabel *reward* bernilai 0.

Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisal Hidayat, yang menyatakan bahwa Hasil penelitian mengenai pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja ini menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung dari punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,233. Meskipun pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan lebih besar secara langsung tanpa melalui disiplin kerja dengan nilai sebesar 0,357, namun pengaruh tidak langsung punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta tetaplah ada.

Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji F (Simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar 25,075 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa variabel Reward (X1) dan Punishment (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Y). Kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, dipengaruhi oleh gabungan insentif positif dan tindakan disiplin yang diterapkan perusahaan.

Koefisien Determinasi (R^2): Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,650. Ini berarti 65,0% dari variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Reward (X1) dan Punishment (X2), sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi.

Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Maidina Astuti H, Adelia Pratiwi, dan Defia Riski Anggarini. Yang menyatakan bahwa variabel Sistem Reward dan Punishment secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sehingga hipotesis 3 diterima.

4. Kesimpulan dan Saran kesimpulan

Pengaruh Reward (Imbalan) terhadap Kinerja Karyawan: Pemberian Reward terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim dalam perspektif bisnis Islam. Hal ini menunjukkan bahwa insentif, baik ekstrinsik (seperti gaji, tunjangan, bonus) maupun intrinsik (seperti penyelesaian, pencapaian, otonomi), yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan tepat, berhasil memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

Pengaruh Punishment (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan: Pemberian Punishment juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim dalam perspektif bisnis Islam. Hal ini menunjukkan bahwa tindakan pendisiplinan (baik preventif maupun represif) yang diterapkan secara bijak dan dengan tujuan perbaikan, mampu menumbuhkan kesadaran dan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Reward dan Punishment Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan: Reward dan Punishment secara bersama-sama (simultan) memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim. Kedua strategi manajemen sumber daya manusia ini (motivasi positif dan disiplin) secara kolektif efektif dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan. Variabel *Reward* dan *Punishment* menyumbang 65,0% terhadap perubahan Kinerja Karyawan.

Saran

- a) Bagi Perusahaan (PT. Honda Bintang Motor Gading Cempaka Kota Bengkulu) perusahaan diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan serta mengevaluasi kegiatan perusahaan.
- b) Mengingat pengaruh *reward* yang kuat terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan sistem *reward* yang sudah berjalan. Peningkatan dapat dilakukan pada aspek *reward* ekstrinsik (seperti penyesuaian gaji, tunjangan, dan bonus) dan *reward* intrinsik (seperti pengakuan pencapaian, otonomi kerja yang lebih besar, dan rasa penyelesaian tugas). Hal ini penting untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memberi lebih banyak dorongan agar karyawan tetap berprestasi.
- c) Bagi Peneliti Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dan panduan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama. Variasi Objek dan Metode Penelitian: Disarankan untuk melakukan penelitian dengan topik serupa pada objek penelitian yang berbeda atau dengan metode kualitatif (seperti wawancara mendalam) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam (*in-depth*) mengenai keseimbangan antara motivasi positif (*reward*) dan disiplin (*punishment*) dalam lingkungan kerja Islami.

5. Daftar Pustaka

Bengkulu, Antara News. "Pekab Mukomuko lanjutkan pembangunan taman kota." *Repository.Uinjt.Ac.Id* (2020).

Dr. Purbudi Wahyuni, M.M, Diana Anggraini Kusumawati, S.E., M.M, Dr. Pribadi Widyatmojo, M.Si. *Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian*. Yogyakarta: Grup penerbitan CV Budi Utama, 2022.

Ekayanti Hafidah Ahmad, Makkasau, Fitriani, Anita, Latifah, Marlin Eppang dan

Lidia Widia Syahrani Buraerah, Sri Syatriani, Widia shofa Ilmiah, dan Titik Suhartini. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. 1 ed. Makassar: Rizmedia Pustaka Indonesia, 2023.

Fadhilah Faiqoh. "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Produktivitas Pegawai Bpjs PENGARUH REWARD AND PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI BPJS KESEHATAN KOTABUMI LAMPUNG UTARA Skripsi" (2020).

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*. Diedit oleh 8. Diponegoro: Badan Peneliti Universitas Diponegoro, 2016.

Harsoni. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan." *Manajemen* 19 (2019): 1–71.

Hartini. "Kinerja Karyawan," 2023.

Hidayat, Faisal. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta." *Nucleic Acids Research* 6, no. 1 (2018): 1–7.

Khoiriyah, Latifatul. *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSEPEKTIF BISNIS ISLAM*, 2015.

Maghfiroh, Eva. "Pola Behaviour Reward Dan Punishment (Melalui Format Klasikal Pesantren Untuk Mengurangi Perilaku Agresif Santri)." *Dakwatuna: Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam* 6, no. 1 (2020): 56–74.

Mahendra, Irwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method*. 1 ed. Kuningan: Hidayatul Qur'an Kuningan, 2019.

Maidina Astuti H, Adelia Pratiwi, dan Defia Riski Anggarini. "Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung." *Jurnal TECHNOBIZ* 5, no. 1 (2022): 2655–3457.

Raymond Suak, Adolfina, Yantje Uhing. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUTANRAJA HOTEL AMURANG THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEES

PERFORMANCE OF SUTANRAJA HOTEL AMURANG.” *Jurnal EMBA* 5, no. 2 (2017): 1050–1059.

Saleh, Asrin, dan Andi Mardiana. “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.” *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2021): 1–14.

Saleh, Zamharirah. “BAB III analisis 2.” *1Lexy J. Meleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007)*, 1 (2021): 9–25.

Sari, Meita Sekar, dan Muhammad Zefri. “Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura.” *Jurnal Ekonomi* 21, no. 3 (2019): 311.

Setiawan bin Lahuri, Gafita Almas, Ainun Amalia Zuhroh. “An Intervening Maṣlaḥah on Influencing Reward and Punishment for Employee’s Performance.” *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business (JIEB)* 13, no. 2 (2023): 158–177.