

Pengaruh Reward Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Kota Bengkulu

Nadia Putri Lestari¹, Markoni², Fauzan^{3*}

^{1,2,3}Manajemen Universitas Prof Dr Hazairin SH

^{1,2,3}Jl. Jend. A. Yani No.1, Kebun Ros, Kec. Tlk. Segara Bengkulu

email: Nadiaputrilestari21@gmail.com¹, fauzanunihaz@gmail.com^{2,3}

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 September 2024

Received in revised form 2 Oktober 2024

Accepted 10 November 2024

Available online Desember 2024

ABSTRACT

This research aims to determine the magnitude of the influence of rewards on employee performance at Bank Muamalat in Bengkulu City, to determine the magnitude of the influence of punishment on employee performance at Bank Muamalat in Bengkulu City, to determine the magnitude of the influence of the work environment on employee performance at Bank Muamalat in Bengkulu City, to determine the magnitude of the influence of reward, punishment, and the work environment on employee performance at Bank Muamalat in Bengkulu City. This research method is exploratory. With a total sample of 60 respondents, data collection was carried out by distributing questionnaires. Based on the research results, it was found that there was an influence of reward (X1) on employee performance (Y). Bank Muamalat Ho was rejected and Ha was accepted. It was found that variable X1 had an effect on employee performance (Y). There is an influence of punishment (X2) on employee performance (Y) of Bank Muamalat. There is an influence of the work environment (X3) on employee performance (Y) of Bank Muamalat. From the significance value obtained, variable X3 has an effect on employee performance (Y). And it can be concluded that together the independent variables have an effect on the dependent variable.

Keywords: Rewards, Punishment, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kota Bengkulu, untuk mengetahui besarnya pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kota Bengkulu, untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kota Bengkulu, untuk mengetahui besarnya pengaruh reward, punishment, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kota Bengkulu. Metode penelitian ini adalah eksploratori. Dengan jumlah sampel berjumlah 60 responden, dengan pengambilan data penyebaran kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian maka dihasilkan Terdapat pengaruh

Received Juli 30, 2024; Revised September 2, 2024; Accepted November 10, 2024

*Corresponding author, e-mail address: Nadiaputrilestari21@gmail.com

reward (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat Ho di tolak dan Ha diterima didapat variabel X1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh punishment (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dan dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel indepenen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kata Kunci : *Reward, Punishment, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Bank Muamalat memiliki strategi berorientasi target, mengharuskan pegawai secara agresif mencari nasabah sebanyak-banyaknya agar dapat memenangkan pasar. Bank Muamalat mendorong perseroan untuk penyesuaian mengatasi segala kelemahan sumber daya manusia teknologi layanan. Kinerja pegawai Bank Muamalat akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam menyelesaikan tanggung jawab dan aktivitas utamanya. Kinerja karyawan akan meningkat seiring berjalannya waktu, begitu pula dengan layanan yang mereka berikan kepada klien. Dengan semakin ketatnya persaingan di industri perbankan, organisasi harus mampu merancang strategi mengembangkan kinerja pegawai tetap optimal, melalui insentif punishment lingkungan kerja (Rafika, 2023).

Penghargaan dan hukuman sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan membantu individu lebih berkualitas produktif bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hadiah dan hukuman adalah dua kata yang sepertinya bertentangan satu sama lain; meskipun demikian, kedua konsep ini saling berhubungan; keduanya mendorong karyawan meningkatkan kualitas pekerjaan. Reward punishment kaitannya motivasi personel, baik di perusahaan perbankan maupun non-bank (R. Arisandi, Azhar, 2023). Karyawan menerima penghargaan atas prestasi yang mereka capai untuk organisasi. Pemberian hadiah dapat menjadi semacam dorongan untuk mengerjakan tugas secara efisien dan efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi memberikan hukuman (sanksi/teguran) kepada karyawan selain insentif (Liana & Dian, 2021).

Reward dan punishment harus dipadukan karena mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu promosi atau kemajuan. Jika hak untuk mendapat imbalan merupakan suatu insentif, maka hukuman diperlukan untuk memastikan bahwa kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalkan. Semakin tinggi imbalan yang diberikan kinerja pegawai semakin baik, pegawai semakin bersemangat menyelesaikan pekerjaannya; sebaliknya jika imbalan yang diberikan terlalu rendah kinerjakaryawan menurun tidak ada memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat. Sementara itu, semakin berat hukumannya, maka kinerja pegawai akan semakin buruk karena mereka merasa dibatasi, padahal mereka sudah mengikuti peraturan (Fathoni & Susilowati, 2022).

Dalam hal ini, lingkungan kerja harus dipertimbangkan. Lingkungan kerja mengacu seluruh sarana dan prasarana ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi bagaimana tugas diselesaikan (Chandra & Setiawan, 2018). Lingkungan kerja mendukung membuat pekerja nyaman bersemangat menjalankan tugasnya, sedangkan lingkungan kerja tidak mendukung membuat pekerja menjadi tidak semangat. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketentraman hubungankerja antar individu bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang layak tentunya dapat membantu staf menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (Sutrisno, 2010).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Reward

Penghargaan adalah tanda terima kasih yang diberikan, umumnya dalam bentuk uang atau kata-kata, atas pencapaian tertentu yang dilakukan oleh suatu organisasi atau seseorang. Insentif adalah ungkapan yang digunakan dalam organisasi untuk menggambarkan imbalan berupa uang atau tidak berwujud yang diberikan oleh pimpinan organisasi. Meskipun uang tunai biasanya diberikan sebagai hadiah, beberapa orang juga membagikan penghargaan, promosi, dan bahkan hari libur. Selain itu, menawarkan manfaat kepada anggota staf umumnya memiliki efek motivasi yang lebih besar (Liana & Dian, 2021). Ada enam indikator; gaji, upah, insentif, tunjangan, penghargaan antar pribadi, dan promosi (Saputra et.al, 2017)

2.2 Punishment

Tujuan dari hukuman adalah untuk menegakkan peraturan yang relevan, mencegah pelanggaran yang dilakukan pekerja di masa depan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Hukuman juga bisa menjadi ketakutan akan hukuman. Begitu seorang karyawan bergabung dengan perusahaan, mereka menandatangani perjanjian yang mengikat mereka untuk bekerja sesuai dengan arahan keputusan tersebut, yang dirinci dalam surat tersebut. Setiap tugas yang diberikan kepada seorang karyawan telah sesuai dengan persyaratan yang diverifikasi pada saat itu. Mendisiplinkan karyawan adalah bagian standar dari operasi perusahaan karena tujuan hukuman adalah untuk menanamkan disiplin pada setiap pekerja dan membuat mereka mengikuti pedoman perilaku yang ditetapkan perusahaan (Octario, 2022). Jika diterapkan dengan benar, hukuman mempunyai kekuatan untuk menekan perilaku di dalam perusahaan. (Pramesti et al., 2019).

2.3 Lingkungan Kerja

lingkungan kerja segala sesuatu ada disekitar pekerja berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dalam menyelesaikan tugas diberikan kepadanya. Lingkungan kerja seringkali mencakup ruang kerja yang membantu pekerja dalam menyelesaikan tugas guna meningkatkan produktivitas pekerja dalam suatu perusahaan (Yusriadi, 2019). Ketika seseorang melakukan pekerjaannya, suasana kerja sangatlah penting. Sesuai visi dan misi organisasi, lingkungan kerja terdiri dari beberapa kelompok dengan berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan (Lestary & Harmon, 2017). pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, hubungan karyawan, tingkat kebisingan di tempat kerja, dan peraturan kerja. (Panjaitan, 2018)

2.4 Kinerja

Kinerjapegawai merupakan hasil prosedur kerja tertentu dilaksanakan secara terencana di tempat pegawai dan tempat organisasi menjalankan aktivitasnya diberikan kepadanya. Kinerja tingkah laku nyata yang ditunjukkan setiap individu sebagai pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan jabatannya. (Pramesti et al., 2019). Mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sangat penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditargetkan (R. Arisandi, Azhar, 2023).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Eksplanatori merupakan sifat penelitian ini, penelitian kuantitatif metode penelitian. Seluruh karyawan Bank Muamalat Kota Bengkulu yang berjumlah 60 orang dijadikan sebagai populasi dan sampel penelitian ini. Memanfaatkan metodologi sampel jenuh metode pengambilan sampel. Para peneliti menggunakan metode penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Setelah itu data diolah menggunakan alat SPSS 20 untuk dianalisis menggunakan instrumen skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas suatu kuesioner sebagai instrumen pengukuran variabel ditentukan oleh uji validitasnya yang menggunakan keluaran korelasi item yang disesuaikan.

Tabel 1. HasilPengujianValiditas

No	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtable	Keterangan
Reward (X1)				
1.	Pernyataan 1	0.426	0,2144	Valid
2.	Pernyataan 2	0.578	0,2144	Valid
3.	Pernyataan 3	0.740	0,2144	Valid
4.	Pernyataan 4	0.708	0,2144	Valid
5.	Pernyataan 5	0.559	0,2144	Valid
6.	Pernyataan 6	0.701	0,2144	Valid
Punishment (X2)				
1.	Pernyataan 1	0.559	0,2144	Valid
2.	Pernyataan 2	0.576	0,2144	Valid
3.	Pernyataan 3	0.783	0,2144	Valid
4.	Pernyataan 4	0.320	0,2144	Valid
	Lingkungan Kerja (X3)			

1	Pernyataan 1	0.770	0,2144	Valid
2	Pernyataan 2	0.852	0,2144	Valid
3	Pernyataan 3	0.677	0,2144	Valid
4	Pernyataan 4	0.686	0,2144	Valid
5	Pernyataan 5	0.779	0,2144	Valid
6	Pernyataan 6	0.757	0,2144	Valid
7	Pernyataan 7	0.502	0,2144	Valid
Kinerja karyawan (Y)				
1.	Pernyataan 1	0.541	0,2144	Valid
2.	Pernyataan 2	0.282	0,2144	Valid
3.	Pernyataan 3	0.674	0,2144	Valid
4.	Pernyataan 4	0.486	0,2144	Valid
5.	Pernyataan 5	0.594	0,2144	Valid
6.	Pernyataan 6	0.779	0,2144	Valid

Sumber: OutputSPSS 20, DataPenelitian 2024

Hasil uji validitas kuesioner ditunjukkan pada tabel di atas. Kuesioner terlebih dahulu dievaluasi validitasnya sebelum dikirimkan kepada responden. Hasil pengujian kemudian dihitung dengan menggunakan software SPSS 20 rhitung, dan hasil perhitungan tersebut dibandingkan dengan rtabel yang telah ditetapkan. Diketahui bahwa setiap indikasi definisi yang akan digunakan adalah sah berdasarkan tabel di atas. Alasannya karena rhitung > rtabel.

Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai ketergantungan atau kredibilitas kuesioner sebagai alat untuk mengukur variabel penelitian. Cronbachalpha (a) digunakan uji reliabilitas; jika Cronbachalpha (a) lebih 0,6, maka kuesioner untuk variabel tersebut dianggap dapat diandalkan atau dapat dipercaya.

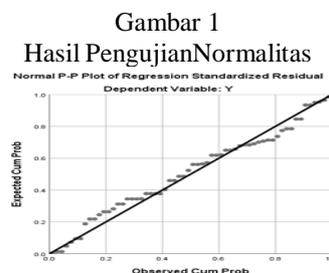
Tabel 2. Hasil UjiReliabilitas

Variabel	Rhitung	Rkritis	Keterangan
Reward(X1)	0.748	0,6	Reliabel
Punishment(X2)	0.685	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja(X3)	0.778	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0.725	0,6	Reliabel

Sumber: OutputSPSS 20, DataPenelitian 2024

Terlihat dari tabel berikut bahwa variabel reward dalam penelitian ini memiliki koefisien reliabilitas alpha (rhitung) sebesar 0,748, berada di atas ambang batas krusial sebesar 0,6. rhitung sebesar 0,685 > rkritis 0,6 pada variabel penalti. Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada instrumen variabel dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk uji hipotesis karena rhitung variabel lingkungan kerja sebesar 0,778 > 0,6 dan rhitung kinerja karyawan sebesar 0,725 > 0,6. Artinya pertanyaan dalam instrumen variabel adalah reliabel

Uji Normalitas



Sumber: OutputSPSS 20, DataPenelitian 2024

Hasil uji normalitas dilakukan terhadap data penelitian yang diisi responden dan kemudian dianalisis melalui penggunaan software SPSS. Terdapat titik-titik pada Uji Normal yang distribusinya agak dekat dengan garis diagonal. Hasilnya, distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance digunakan dalam uji multikolinearitas. Seharusnya tidak ada hubungan apa pun variabel independen model regresi layak. Jika VIF kurang 10 korelasi dianggap bebas multikolinearitas dan nilai toleransinya kurang dari 0,1.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.067	9.936
.783	1.277
.067	9.943

Sumber: Output SPSS20, Data Penelitian 2024

Sebagai hasilnya, masing-masing variabel independen di atas tidak menunjukkan gejala multikolinieritas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Semua Variabel nilai toleransi lebih 0,1, sedangkan VIF memiliki nilai toleransi lebih rendah 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji Glesjer digunakan dalam penyelidikan ini untuk menilai heteroskedastisitas. Glejser menyarankan melakukan regresi nilai residu pada independen dan menghitung kemungkinan signifikansinya di atas 0,05 atau 5%.

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

Sig.
.044
.005
.010
.006

Sumber: Output SPSS20, Data Penelitian 2024

Variabel independen tidak mengalami heteroskedastisitas karena nilai standar koefisien beta variabel independen lebih besar 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.858	1.868		2.065	.044
	X1	.512	.175	.572	2.924	.005
	X2	.222	.083	.153	2.672	.010
	X3	.142	.099	.279	1.696	.006

Sumber: Output SPSS20, Data Penelitian 2024

1. 3,858 adalah nilai konstanta. Nilai kinerja pegawai sebesar 3,858 akan naik atau mengalami peningkatan jika nilai variabel reward (X1), punishment (X2), dan lingkungan kerja (X3) dianggap tidak ada atau sama

- dengan 0.
2. Nilai koefisien 0,512 (X1). Dengan asumsi variabel (X2) dan lingkungan kerja (X3) konstan, nilai kinerja pegawai meningkat 0,512 satu satuan. Hal ini dikenal dengan nilai positif 0,512.
 3. 0,222 merupakan nilai koefisien variabel (X2). Angka positif 0,222 menunjukkan bahwa asumsi variabel (X1) dan lingkungan kerja (X3) tidak berubah, maka nilai kinerja pegawai meningkat 0,22 satuan jika bertambah satu satuan.
 4. Variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai koefisien 0,142. Nilai kinerja pegawai naik 0,142 satuan, lingkungan kerja naik satu satuan dengan ketentuan (X1) dan (X2) tidak berubah. Hal ini ditunjukkan nilai positif 0,142.

Koefisien Determinasi(R²)

Tabel 6. Hasil KoefisienDeterminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.857	.849	.913
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : OutputSPSS20, DataPenelitian 2024

Berdasarkan data sebelumnya R Square (R²) = 0,849. Terkait dengan variabel dependen, angka menunjukkan independen mempunyai pengaruh 84,9%, dan sisanya berasal dari faktor-faktor yang tidak diteliti.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. UjiF

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.579	3	92.860	111.421	.000 ^b
	Residual	46.671	56	.833		
	Total	325.250	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Output SPSS20, DataPenelitian 2024

Hasil uji F didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner diisi responden, dijalankan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Model dikatakan praktis jika nilai signifikansinya kurang 0,05, tidak layak untuk diteliti lebih lanjut jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Maka nilai $F_{hitung} < \alpha$ 0,05, $F_{hitung} > F_{tabel}$ (111,421 > 2,76), maka faktor-faktor independen mempengaruhi secara bersama- sama terhadap variabel dependen.

Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil pengujianparsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.858	1.868		2.065	.044
	X1	.512	.175	.572	2.924	.005
	X2	.222	.083	.153	2.672	.010
	X3	.142	.099	.279	1.696	.006

Sumber: Output SPSS20, DataPenelitian 2024

1. Dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,005 < 0,05$) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,924 > 1,67065$), terdapat pengaruh reward (X1) terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat (Y). Hasilnya Hadisetujui dan Hoditolak.
2. Dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,010 < 0,05$) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,672 > 1,67065$), terdapat pengaruh punishment (X2) terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat (Y). Hasilnya Hadisetujui dan Hoditolak. Berdasarkan nilai signifikansi dihitung, kinerja pegawai (Y) dipengaruhi variabel X2.
3. Dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,006 < 0,05$) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,696 > 1,67065$), lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pekerja Bank Muamalat (Y). Hasilnya Hoditolak dan Haditerima.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat

Mengingat $t_{sig} < \alpha$ ($0,005 < 0,05$) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,924 > 1,67065$) menunjukkan bahwa reward (X1) berpengaruh terhadap kinerja Bank Muamalat (Y), maka H_0 ditolak dan H_a disetujui. Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel X1 sesuai dengan nilai signifikansi yang ditemukan. Reward ialah sesuatu diberikan kepada seseorang atau organisasi sebagai hadiah ketika mereka mencapai kesuksesan di bidang tertentu. Karyawan menerima hadiah sebagai semacam timbal balik atau pembayaran atas tugas yang mereka lakukan dengan baik. Setiap pegawai yang telah memberikan kinerjanya berhak mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Penghargaan/reward mungkin berupa uang atau tidak berwujud, namun selalu membuat penerimanya merasa bangga (Dinata, 2022). Individu dengan pangkat dan kedudukan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi cenderung memiliki kebutuhan yang lebih besar akan harga diri. Penting untuk ditekankan bahwa interaksi antara individu dan lingkungan organisasi berdampak pada imbalan selain nilai finansialnya. didukung oleh penelitian (Tangkuman et.al, 2015) Di PT. Pertamina (Persero) Manado, reward mempunyai dampak besar terhadap kinerja pekerja. Dengan demikian, jika perusahaan meningkatkan penghargaan pegawai, maka kinerja pegawai akan terus meningkat. Sama dengan (Fauzan, 2018) hasil penelitiannya terdapat pengaruh insentif, kompensasi dan reward terhadap kinerja karyawan PT. BRI (Persero).tbk Kantor Cabang Bengkulu

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat

Nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,010 < 0,05$) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,672 > 1,67065$), maka terdapat pengaruh punishment (X2) terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat (Y). Akibatnya H_a disetujui dan H_0 ditolak. Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel X2 sesuai dengan nilai signifikansi yang ditentukan. Punishment ialah hukuman atau rasa takut akan hukuman dimaksudkan untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan yang relevan, meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan pelajaran kepada karyawan ketika mereka melanggarnya. Jika diterapkan hukuman mempunyai kekuatan menekan perilaku didalam perusahaan. Dengan kata lain, sanksi harus diterapkan setelah dilakukan analisis menyeluruh tidak memihak terhadap keadaan terkait insiden tersebut. (Pramesti et al., 2019). Supervisor atau manajer mempunyai kewenangan untuk menghukum karyawan dengan memberikan feedback negatif, menurunkan pangkat, atau bahkan memecatnya. Mempertahankan kinerja pekerja adalah salah satu fungsi utama hukuman. Karyawan akan lebih enggan untuk melanggar kebijakan perusahaan jika mereka menghadapi hukuman yang lebih berat, sehingga akan meningkatkan kinerja dan sikap mereka. Namun, disiplin harus diterapkan setelah karyawan mendapat informasi lengkap dan berdasarkan argumen yang rasional dan masuk akal. Karena hukuman berfungsi sebagai alat pengajaran dan motivasi untuk mempertahankan kinerja karyawan di tempat kerja, maka hukuman harus diberikan dengan cara yang tidak terlalu ringan atau terlalu berat. Temuan penelitian sebelumnya oleh (Pramesti et al., 2019) yang menunjukkan bahwa punishment (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat

Nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,006 < 0,05$) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,696 > 1,67065$) lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat (Y), maka H_0 ditolak dan H_a disetujui. Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel X3 sesuai dengan nilai signifikansi yang ditemukan. Keseluruhan lingkungan karyawan yang mempengaruhi seberapa baik dia melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya di bidang tertentu disebut sebagai lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, fokus kajian lingkungan kerja lebih banyak pada bagaimana

karyawan merasa bahagia, aman, tenteram, dan nyaman selama bekerja di ruang kerjanya. Setiap orang mampu menyesuaikan perilakunya agar sesuai dengan lingkungannya dan memecahkan masalah lingkungan. Hasil penelitian (Diana Khairani Sofyan, 2019) adapengaruh secara signifikan antara lingkungankerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Terdapat Pengaruh Reward (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. nilai signifikansi X_1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh punishment (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat, demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. nilai signifikansi X_2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat, demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. nilai signifikansi X_3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
4. Nilai $F_{sig} < \alpha 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($111,421 > 2,76$) disimpulkan secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variable dependen

Saran

1. Reward, punishment dan lingkungankerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hendaknya Bank Muamalat dapat meningkatkan punishment, reward dan kenyamanan bagi lingkungankerja bagi pegawainya.
2. Hendaknya penelitian selanjutnya melanjutkan penelitian mengenai kinerja karyawan menambahkan variabel lain berpotensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, D. A., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt.Diantri. *Agora*, 6(1), 287082.
- Diana Khairani Sofyan. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Dinata, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Royal Sutra Developer Dan Pt. Mega Cipta Properti). *Jurnal Manajemen Update*, 11(3).
- Fathoni, M. I., & Susilowati, A. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Reward, Punishment, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Pematang. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 56–72. <https://doi.org/10.14341/Conf7-8.09.22-98-99>
- Fauzan, F. (2018). Pengaruh Insentif, Kompensasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri (Persero).Tbk Kantor Cabang Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 1(1), 33. <https://doi.org/10.32663/Crmj.V1i1.622>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi Pt Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Liana, Y., & Dian, A. A. (2021). Reward Dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Sosial*, 18(1), 390–409.
- Octario, O. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Matahari Department Store (Studi Kasus Pada Mds 338 Palembang). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V3i1.677>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/Jab.9.1.2019.23557.57-63>
- R. Arisandi, Azhar, A. A. (2023). *Aghniya : Jurnal Ekonomi Islam Pengaruh Reward Dan Punishment*

-
- Terhadap Produktivitas Kerja*. 5(1), 1–14.
- Rafika, F. (2023). *Pengaruh Reward And Punishment Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Di Bank Muamalat Kota Palopo (Pegawai Bank*
[Http://Repository.iainpalopo.Ac.Id/Id/Eprint/7386/1/Skripsi Fiqi Rafika Ut %282%29.Pdf](http://Repository.iainpalopo.Ac.Id/Id/Eprint/7386/1/Skripsi%20Fiqi%20Rafika%20Ut%20%282%29.Pdf)
- Saputra, D., Nurlina, N., & Hasan, L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 4.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Perdana Media Group*.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal Emba*, 3(2), 884–895.
- Yusriadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Koeboeraya Bangun Perkasa Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Reviewe)*, 10(4).
[Https://Ekobis.Stieriau-Akbar.Ac.Id/Index.Php/Ekobis/Article/View/178](https://Ekobis.Stieriau-Akbar.Ac.Id/Index.Php/Ekobis/Article/View/178)