

**PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KINERJA TERHADAP REWARD  
DAN PUNISHMENT PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO)  
TBK, KANTOR CABANG SYARIAH BANJARMASIN**

**Dian Ariestya Santi<sup>1)</sup> Erni Alfisah<sup>2)</sup> Abdul Kadir<sup>3)</sup>**

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0628

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1124066801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1116066502

**Email: [aufar.ramaditya@gmail.com](mailto:aufar.ramaditya@gmail.com)  
[dian.ariestya@btn.co.id](mailto:dian.ariestya@btn.co.id)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh system manajemen kinerja terhadap reward dan punishment pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptip kuantitatif, yang mana merupakan data yang dapat di hitung. Subjek yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai responden adalah 41 karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin itu sendiri dengan cara Wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan indikator pengaruh kinerja terhadap *reward* dan *punishment*. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Kinerja, Reward dan Punishment**

**ABSTRAK**

**Dian Ariestya Santi, 2021, Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Reward dan Punishment Pada Bank tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, Pembimbing I : Hj. Erni Alfisah dan pembimbing II : Abdul Kadir.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja terhadap Reward yang diterima keryawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor

Cabang Syariah Banjarmasin (2) Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja terhadap Punishment yang diterima karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin .

Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara di Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan alat bantu SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini sampel jenuh yaitu metode yang digunakan apabila semua populasi digunakan menjadi sampel dengan jumlah karyawan sebanyak 41 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan indikator pengaruh kinerja terhadap *reward* dan *punishment*. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja, Reward dan Punishment

#### **ABSTRACT**

***Dian Arestya Santi, 2021, Effect of Performance Management System on Reward and Punishment at State Savings Bank (Persero) Tbk, Banjarmasin Syariah Branch Office, Supervisor I : Hj. Erni Alfisah and advisor II: Abdul Kadir.***

*This study aims to examine: (1) the effect of the performance management system on the rewards received by employees of PT. State Savings Bank (Persero) Tbk, Banjarmasin Sharia Branch Office (2) The Effect of Performance Management System on Punishment received by State Savings Bank (Persero) Tbk employees, Banjarmasin Sharia Branch Office.*

*This study uses primary data by distributing questionnaires and interviews at the State Savings Bank (Persero) Tbk, Banjarmasin Sharia Branch Office. The data obtained were then analyzed using SPSS tools. The population in this study were all employees of the State Savings Bank (Persero) Tbk, Banjarmasin Syariah Branch Office. The sampling method in this study is the saturated sample, which is the method used if all the population is used as a sample with a total of 41 employees. The results of this study indicate indicators of the effect of performance on rewards and punishments. Rewards affect employee performance. Punishment affects employee performance.*

***Keywords: Performance, Reward and Punishment***

## PENDAHULUAN

Perusahaan tidak terlepas dari sumber daya yang ada di perusahaan. Jika sebuah perusahaan ingin maju, perusahaan tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Sistem Penilaian Kinerja (SMK) sangat dibutuhkan dalam suatu proses yang terkait dengan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh setiap pelaku dalam rangka upaya meningkatkan kapasitas produksi kinerja. Oleh sebab itu perlu dilakukan sistem penilaian kinerja karyawan yang merupakan bagian dalam proses manajemen organisasi, karena diharapkan hasil dari penilaian kinerja karyawan tersebut digunakan sebagai umpan balik untuk menguatkan dan meningkatkan kapasitas kinerja karyawan dimasa mendatang.

Reward adalah hadiah, penghargaan, ganjaran atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat

lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah di capai, (lihat Kamsir, Manajemen Perbankan,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), cetakan ke-4, 133).

Punishment adalah suatu konskuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang di berikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah di lakukan, (lihat Kamsir, Manajemen Perbankan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), cetakan ke-4, 136).

Punishment dan Reward sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena dengan reward dan punishment karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan reward dan punishment akan memotivasi karyawan sehingga meningkatkan kualitas kerja. Namun dalam pengelolaan sumberdaya manusia yang berkaitan dengan kebijakan

prosedural dan praktik bagaimana mengelola dan mengatur karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, berupaya untuk menerapkan penilaian kinerja karyawan ke dalam Sistem Manajemen Kinerja (SMK) bagi seluruh unit Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Penilaian kinerja yang berpusat pada kinerja tim ini, memiliki tujuan dalam peningkatan kualitas dan produktifitas kerja, serta kondisi pekerjaan. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, selalu berupaya menjaga kinerja sistem yang mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Sehingga langkah yang diambil perusahaan adalah dengan melakukan evaluasi kembali terhadap format dan aspek-aspek penilaian kinerja saat ini apakah telah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja memiliki tujuan yang berguna bagi karyawan maupun perusahaan. Fungsi dari dilaksanakannya sebuah penilaian kinerja pada sebuah perusahaan antara lain memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perbaikan, penyesuaian gaji, keputusan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan pemberian umpan balik (Hariandja 2002. h, 196) serta dapat menentukan pula punishment apa yang diberikan pada karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demi tercapainya proses evaluasi kinerja yang terstandar dan mampu memberikan tujuan bagi sasaran kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, maka perusahaan harus mengetahui mengenai harapan dan keinginan dari karyawan yang dapat diukur dari persepsi karyawan. Termasuk di dalamnya yaitu mengenai evaluasi Sistem Manajemen Kinerja yang dilihat dari

persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, yang memiliki tahapan proses yang dimulai dari segi planning, coaching, dan evaluating. Hal ini bertujuan demi tercapainya tujuan bersama yang diinginkan oleh kedua belah pihak.

Oleh sebab itu, karena belum pernah adanya penelitian mengenai evaluasi Sistem Manajemen Kinerja yang telah berjalan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk peneliti termotivasi untuk mengetahui pengaruh yang mampu diberikan perusahaan ditinjau dari segi evaluasi karyawan dengan dilaksanakannya SMK. Dengan adanya evaluasi tersebut diharapkan format dan aspek-aspek penilaian kinerja saat ini telah berjalan sesuai dengan keinginan dan harapan bersama (perusahaan dan karyawan). Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini diberi judul : “Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja Terhadap

Reward dan Punishment Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin ”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, menunjukkan bahwa hasil penelitian yang sama reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil  $R^2$  dalam uji korelasi, maka 0,341 dijelaskan bahwa Reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari data maka dapat diuraikan indikator responden yang terdapat “Baik” dan “Cukup Baik”. yang Terdapat indikator-indikator dari Reward berarti ada kelemahan pada variabel terkait yaitu antara Reward terhadap kinerja karyawan kenaikan gaji menunjukkan bahwa tanggapan responden ada yang “kurang baik” dua orang yang berarti indikator tersebut memiliki kelemahan pada variabel reward, indikator tentang tunjangan jabatan menunjukkan

bahwa tanggapan responden ada yang “kurang baik” dua orang artinya indikator tersebut memiliki kelemahan pada variabel reward, indikator tentang promosi jabatan satu orang indikator tentang tunjangan jabatan menunjukkan bahwa tanggapan responden ada yang “kurang baik” satu orang artinya indikator tersebut memiliki kelemahan pada variabel reward, selanjutnya variabel kinerja karyawan memiliki indikator-indikator adanya kelemahan pada variabel terkait yaitu indikator responden karyawan yang memiliki kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan “Cukup Baik” dua orang artinya indikator tersebut memiliki kelemahan pada variabel kinerja karyawan tiga “Cukup Baik” orang selanjutnya indikator tentang pencapaian target dalam meningkatkan pekerjaan tiga orang artinya indikator tersebut memiliki kelemahan pada variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero)Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin, kriteria penilaian berada dalam katagori “Baik” berjalan sesuai dengan apa yang di harapkan oleh Pihak PT. Bank Tabungan Negara (Persero)Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin terhadap karyawan. Karyawan atau yang disebut dengan pegawai. Dan Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa Rewad pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero)Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin berjalan sesuai dengan apa yang di harapkan oleh PT. Bank Tabungan Negara (Persero)Tbk Kantor Cabang Syariah Banjarmasin terhadap karyawannya. Berdasarkan hasil uji analisis data, diperoleh bahwa setiap item pernyataan dalam setiap variabel dikatakan valid.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan pembahasan mengenai “Pengaruh Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Reward dan Punishment Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin” yang didukung oleh teori-teori yang melandasi pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut :

1. Reward berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja di Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Karena dengan adanya reward yang diterapkan oleh perusahaan mampu memberikan sebuah dorongan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja mereka.

2. Punishment berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja di Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Karena

dengan adanya punishment atau hukuman yang diterapkan oleh perusahaan para karyawan termotivasi agar tidak lagi melakukan pelanggaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amri. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Balota Kota Palopo. *J. Econ. Manag. Account.* 2(2):53–59
- Anshori AG. 2018. *Perbankan Syariah Di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Anwar, Duniya T. 2016. Pengaruh Sistem Reward dan Punishment terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Acad.* 4(1):
- Astuti WS, Sjahrudin H, Purnomo S. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *J. Organ. dan Manaj.* (1):31–46
- Bohlander GW, Snell S. 2013. *Principle of Human Resources*. China: Southwestern Cengage Learning

