Analisis Komunikasi, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Tbk Area Mikro Bandar Lampung

Nur Aini Fadhilah
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93
Telp. (0721) 787214 Fax (0721) 700261
Program Studi Manajemen, IIB Darmajaya, Bandarlampung
Email : nadila.aini174@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Reward, Punishment terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1 berjumlah 35 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau saturation sampling. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, pemberian reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, secara parsial pemberian punishment tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Komunikasi, Reward, Punishment terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Komunikasi, Reward, Punishment secara bersama-sama dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1.

Kata Kunci : Komunikasi, Reward, Punishment, Kinerja.

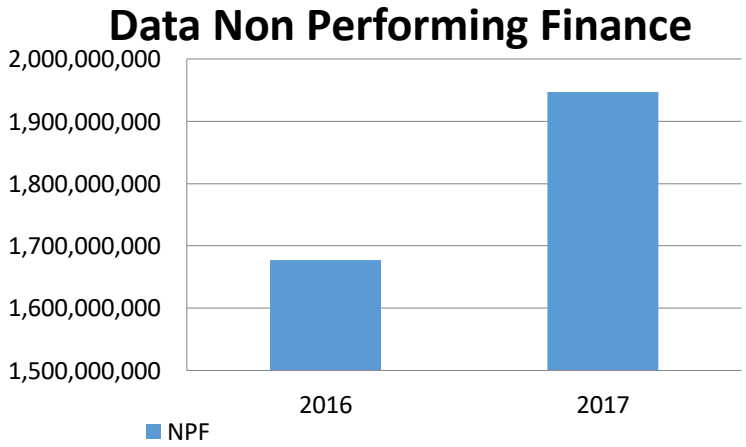
1. Pendahuluan

Kesuksesan suatu perusahaan dapat di ukur ketika perusahaan tersebut mampu menghadapi persaingan dan perubahan globalisasi. Hal ini, dapat tercermin dari kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Struktur organisasi dalam suatu perusahaan berguna untuk membantu agar tercapainya tujuan perusahaan dengan efektif. Kualitas karyawan yang maksimal dalam melayani konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Perkembangan sebuah organisasi sangat bergantung dari kinerja karyawan yang berada pada organisasi tersebut. Apabila kinerja karyawan baik maka hasil yang dicapai juga baik, namun juga sebaliknya apabila kinerja karyawan tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya tentunya memerlukan karyawan yang mampu bekerja secara profesional, memiliki pengetahuan keterampilan, dan pengetahuan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari Kecepatan, ketepatan, efisiensi, dan karyawan dalam melayani pelangganakan berdampak pada kepuasan konsumen apabila didukung oleh kemampuan karyawan yang profesional dan kompeten. Faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1 adalah pengembangan SDM, dalam rangka peningkatan kualitas SDM atau kinerja karyawan maka dibutuhkan upaya meningkatan kinerja karyawan salah satunya dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pengembangan SDM. PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Bandar Lampung yang bergerak di bidang lembaga jasa keuangan perbankan. Bank Syariah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga, lembaga keuangan yang operasional dan usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan

dengan prinsip syariat islam[1]. Pencapaian NPF (pembiayaan tidak lancar) selama dua tahun terakhir 2016-2017 PT. Bank Syariah Mandiri Area Mickro Lampung I, hal ini dapat dilihat dari data penunjang sebagai berikut :

Gambar 1.1 Diagram *Non Performing Finance*



Sumber : PT. Bank Syariah Mandiri-Area Mikro Lampung 1

Berdasarkan data diatas PT. Bank Syariah Mandiri-Area Mikro Lampung 1 dari tahun 2016-2017, Berdasarkan diagram NPF (pembiayaan tidak lancar) kenaikan NPF dari tahun 2016-2017 sebesar 0.16%. Kenaikan NPF dipengaruhi oleh berbagai faktor, secara eksternal perekonomian dapat mempengaruhi minat pelaku usaha untuk meminjam dana di bank, dan pelaku usaha (nasabah) yang mengalami penurunan daya bayar. Sedangkan, secara internal dapat diartikan kinerja karyawan belum maksimal dalam menyelesaikan pembiayaan nasabah yang bermasalah.Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1?
2. Bagaimanakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1?
3. Bagaimanakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1?
4. Bagaimanakah komunikasi, *reward* dan *punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1 ?

Oleh karena itu peneliti dapat menggunakan instrumen ini untuk mengembangkan kualitas teori manajemen yang terkait dengan kinerja karyawan. Mengukur kinerja untuk menilai berhasil atau gagal suatu kegiatan kerja agar sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja karyawan, dibutuhkan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja mencakup indikator pencapaian kinerja.

2. Metode Penelitian

Metode yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Tempat penelitian ini adalah pada Kantor PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Area Micro Bandar Lampung dan penelitian akan dilakukan pada bulan Februari 2018. Populasi adalah sejumlah

individu yang akan dijadikan subyek dalam penelitian. Jumlah karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1 pada tahun 2017 berjumlah 35 Orang. Terdiri dari 7 unit mikro untuk 1 unit mikro terdiri dari 5 orang karyawan. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 35 orang yaitu seluruh karyawan bank syariah mandiri area mikro lampung 1. Teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* menggunakan *Saturation sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara jenuh. Sampling dapat dikatakan jenuh jika seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh digunakan untuk jumlah karyawan dibawah 1.000 orang, penelitian dapat melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi[2].

3. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Uji Validitas

Pelaksanaan uji validitas diuji cobakan terhadap 35 orang karyawan. Hasil kuesioner atau alat ukur dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Item Pernyataan	Koefisien r_{hit}	Koefisien r_{tab}	Status
Pernyataan 1	0.599	0.333	Valid
Pernyataan 2	0.710	0.333	Valid
Pernyataan 3	0.568	0.333	Valid
Pernyataan 4	0.731	0.333	Valid
Pernyataan 5	0.635	0.333	Valid
Pernyataan 6	0.692	0.333	Valid
Pernyataan 7	0.807	0.333	Valid
Pernyataan 8	0.674	0.333	Valid
Pernyataan 9	0.659	0.333	Valid
Pernyataan 10	0.738	0.333	Valid
Pernyataan 11	0.755	0.333	Valid
Pernyataan 12	0.776	0.333	Valid

Sumber Data: Hasil Uji Coba Kuesioner, diolah 2018

Berdasarkan hasil uji Validitas diatas yang dilihat dari koefisien r_{hit} jika di konsultasikan dengan r_{tab} dengan taraf signifikan 5% pada (df=(35-2)) artinya n33=0.333 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item atau butir-butir pertanyaan tentang komunikasi dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah serta dapat menunjukan gambaran tentang variabel komunikasi.

Hasil Uji Validitas Variabel *Reward*

Item Pernyataan	Koefisien r_{hit}	Koefisien r_{tab}	Status
Pernyataan 1	0.768	0.333	Valid
Pernyataan 2	0.606	0.333	Valid
Pernyataan 3	0.585	0.333	Valid
Pernyataan 4	0.657	0.333	Valid
Pernyataan 5	0.488	0.333	Valid
Pernyataan 6	0.620	0.333	Valid
Pernyataan 7	0.634	0.333	Valid
Pernyataan 8	0.781	0.333	Valid
Pernyataan 9	0.534	0.333	Valid

Sumber Data: Hasil Uji Coba Kuesioner, diolah 2018

Berdasarkan hasil uji Validitas diatas yang dilihat dari koefisien r_{hit} jika di konsultasikan dengan r_{tab} dengan taraf signifikan 5% pada (df=(35-2)) artinya n33=0.333 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item atau butir-butir pertanyaan mengenai *reward* dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah serta dapat menunjukan gambaran tentang variabel *reward.*

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel *Punishment*

Item Pernyataan	Koefisien r_{hit}	Koefisien r_{tab}	Status
Pernyataan 1	0.603	0.333	Valid
Pernyataan 2	0.605	0.333	Valid
Pernyataan 3	0.751	0.333	Valid
Pernyataan 4	0.822	0.333	Valid
Pernyataan 5	0.824	0.333	Valid
Pernyataan 6	0.811	0.333	Valid

Sumber Data: Hasil Uji Coba Kuesioner, diolah 2018

Berdasarkan hasil uji Validitas diatas yang dilihat dari koefisien r_{hit} jika di konsultasikan dengan r_{tab} dengan taraf signifikan 5% pada (df=(35-2)) artinya n33=0.333 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item atau butir-butir pertanyaan tentang *punishment* dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah serta dapat menunjukan gambaran tentang variabel *punishment.*

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Koefisien r_{hit}	Koefisien r_{tab}	Status
Pernyataan 1	0.786	0.333	Valid
Pernyataan 2	0.811	0.333	Valid
Pernyataan 3	0.653	0.333	Valid
Pernyataan 4	0.710	0.333	Valid
Pernyataan 5	0.863	0.333	Valid
Pernyataan 6	0.817	0.333	Valid
Pernyataan 7	0.682	0.333	Valid
Pernyataan 8	0.857	0.333	Valid
Pernyataan 9	0.845	0.333	Valid
Pernyataan 10	0.726	0.333	Valid
Pernyataan 11	0.783	0.333	Valid
Pernyataan 12	0.741	0.333	Valid

Sumber Data: Hasil Uji Coba Kuesioner, diolah 2018

Berdasarkan hasil uji Validitas diatas yang dilihat dari koefisien r_{hit} jika di konsultasikan dengan r_{tab} dengan taraf signifikan 5% pada (df=(35-2)) artinya n33=0.333 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item atau butir-butir pertanyaan tentang kinerja karyawan dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah serta dapat menunjukan gambaran tentang variabel kinerja karyawan.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha komunikasi sebesar 0,897, *Reward* sebesar 0,805, *Punishment* sebesar 0,827, dan kinerja karyawan sebesar 0,937, instrumen tersebut memiliki tingkat reabilitas yang sangat tinggi.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach alpha	Reabilitas
Komunikasi (X1)	0.897	Sangat Tinggi
Reward (X2)	0.805	Sangat Tinggi
Punishment (X3)	0.827	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0.937	Sangat Tinggi

Sumber Data: Hasil Uji Coba Kuesioner, diolah 2018

C. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu teknik untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS diuraikan sebagai berikut :

Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	**11.730**	4.950	
Komunikasi	**.140**	.146	.137
Reward	**.765**	.171	.642
Punishment	**.223**	.145	.172

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_2 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_1 dan X_3 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel *Reward* lebih tinggi atau dominan dibandingkan komunikasi dan *Punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1.

D. Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi Yaitu Antara Nol Dan Satu, Nilai Yang Mendekati Satu Berarti Variabel-Variabel Independen Memberikan Hampir Semua Informasi Yang Dibutuhkan Untuk Memprediksi Variasi Variabel Dependen. Analisis Untuk Mengetahui Kadar Persentase Pengaruh Komunikasi, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	**R**	**R Square**
1	.857	.735

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel maka diketahui nilai korelasi (R) dan koefisien determinasi (R square), berikut ini merupakan hasil uji R^2 yaitu nilai R sebesar 0.735 menunjukkan tingkat keeratan hubungan komunikasi, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebesar 73.5%. Sedangkan sisanya sebesar 26.5% dipengruhi oleh faktor atau variabel lain.

E. **Uji Hipotesis Secara Parsial**

Uji Hipotesis Secara Parsial
Coefficients[a]

Model	t	Sig.
(Constant)	2.370	.024
KOMUNIKASI X1	.959	.345
REWARD X2	4.482	.000
PUNISHMENT X3	1.535	.135

Sumber : Data diolah 2018

a. **Komunikasi terhadap kinerja karyawan**
Berdasarkan uji hipotesis diatas t_{hitung} variabel komunikasi dengan tingkat signifikan sebesar 0.345 lebih besar dari nilai sig 0,05 maka komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1, dengan demikian Hipotesis pertama artinya Ho_1 diterima.

b. ***Reward* terhadap kinerja karyawan**
Berdasarkan uji hipotesis diatas t_{hitung} variabel *Reward* dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1, dengan demikian Hipotesis kedua artinya Ha_2 diterima.

c. ***Punishment* terhadap kinerja karyawan**
Berdasarkan uji hipotesis diatas t_{hitung} variabel *Punishment* dengan tingkat signifikan sebesar 0.135 lebih besar dari nilai sig 0,05 maka *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1, dengan demikian Hipotesis ketiga artinya Ho_3 diterima.

F. Uji Hipotesis Secara Simultan

Uji Hipotesis Secara Simultan
ANOVA[a]

Model	F	Sig.
Regression	28.621	.000[b]

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan Uji anova atau uji F di dapat F_{hitung} dengan tingkat signifikan 0,000 karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka Komunikasi, *Reward*, *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis keempat artinya Ha diterima. Komunikasi, *Reward*, *Punishment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawa**n** PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat dibuat suatu kesimpulan. Komunikasi pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1 berupa rapat rutin bulanan, report setiap hari, evaluasi perbulan. Variabel komunikasi tidak berpengaruh dalam meningkatkan

kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1. Hal ini dipengaruhi oleh lokasi kantor tim mikro lampung 1 yang berbeda, karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1 terdiri dari 7 unit yaitu kantor cabang Bandar Lampung, kantor cabang Teluk Betung, kantor cabang Teluk Betung 2, kantor cabang Pringsewu, kantor cabang Kedaton, kantor cabang Kalianda, kantor cabang Liwa. Sistem otonomi masing-masing kantor yang terkadang menyebabkan lambat dalam pengambilan keputusan terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah yang kecil.

Variabel *Reward* berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1. Pemberian *Reward* berupa gaji tiap bulannya, upah, insentif berupa emas logam mulia (best marketing) dan insentif berupa umroh (best marketing) sebanyak 4x berturut-turut dalam setahun. Penghargaan interpersonal berupa pujian dari pimpinan dan rekan kerja. Promosi yang dilaksanakan berdasarkan kinerja dan masa kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel *Punishment* tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1, karena perusahaan lebih menekankan sistem pembinaan dari pada menerapkan *punishment.*

Secara simultan variabel Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1 telah berjalan dengan baik. Hasil pengumpulan data primer bahwa komunikasi berupa rapat rutin bulanan, report setiap hari, evaluasi perbulan dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Reward berupa gaji tiap bulannya, upah, insentif berupa emas logam mulia (best marketing) dan insentif berupa umroh (best marketing) sebanyak 4x berturut-turut dalam setahun. Penghargaan interpersonal berupa pujian dari pimpinan dan rekan kerja. Promosi yang dilaksanakan berdasarkan kinerja dan masa kerja. Artinya pemberian *Reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1. Pemberian *Punishment* pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan *Punishment* karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. *Punishment* berupa potong gaji jika terlambat masuk kantor, dan Surat peringatan 2 (SP2) untuk karyawan yang melanggar memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja dan prestasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Muhamad, 2015, *Manajemen Dana Bank Syariah*, Jakarta, Rajagrafindo Persada.

[2] Sumartono, 2013, *Perilaku Organisasi Edisi 12,* Jakarta, Salemba Empat.

[3] Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.

[4] Bangun,Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga.

[5] Goldhaber, 2013. *Komunikasi dan Interaksi,* Bandung, PT Balai Bahasa.

[6] Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.