IMPLEMENTASI SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.E)

Dalam Ilmu Perbankan Syariah

OLEH :

MUHAMMAD IKHSAN
NIM. 21631042

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP

TAHUN 2025

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Jln. Dr. AK Gani Kotak Pos 108 Telp (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website/facebook Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email
Fakultassyariah&Ekonomiislam@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA
No 450 /In.34/FS/PP.00.9/07/2027

Nama	:	**Muhammad Ikhsan**
NIM	:	**21631042**
Fakultas	:	**Syariah dan Ekonomi Islam**
Prodi	:	**Perbankan Syariah**
Judul	:	**Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Motivasi kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari Tanggal : **Senin, 30 Juni 2025**
Pukul : **15.00-16.30 WIB**
Tempat : **Ruang 2 Gedung Munaqasyah Syariah dan Ekonomi Islam**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah.

TIM PENGUJI

Ketua	Sekretaris
Dr. Syahrial Dedi, M. Ag	**Agusten, S,Ag**
NIP. 1978100 200801 1 007	**NIP. 19720810 197203 1004**
Penguji I	Penguji II
Mega Ilhamiyati, MA	**Topan Alparedi, M.M**
NIP.198610242019032007	**NIP.198812202020121004**

Mengesahkan
Dekan Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam

Dr. Ngadri, M.Ag
NIP. 19690206 199503 1 001

PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Ketua Program Studi Perbankan Syariah

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat Skripsi saudari mahasiswa program Studi Perbankan Syariah Pendidikan Islam IAIN Curup yang berjudul:**"IMPLEMENTASI SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PEMBENTUKAN KEPRIBADIAN ISLAMI KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA "** sudah dapat diajukan dalam Ujian Munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan. Terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Curup, Juni 2025

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Muhammad Istan, S.E.,M.Pd.,MM	**Sineba Arli Silvia, S.E.I, M.E**
NIP. 197502192006041004	**NIP. 199105192023212037**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Ikhsan

NIM : 21631042

Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam

Prodi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Judul : Implementasi Sistem Reward dan Punishment terhadap Pembentukan Kepribadian Islami Karyawan Bank syariah Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, 19 Juni 2025

Penulis,

Muhammad Ikhsan
NIM. 21631042

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hasbunallah Wanikmal Wakil Nikmal Maula Waniman Nasir.

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah untuk Nabi besar Muhammad SAW, karena berkat perjuangan beliau hingga saat ini kita berada di zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Adapun skripsi ini berjudul "**Implementasi Sistem *Reward* Dan *Punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia"** yang disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi tingkat Sarjana (S.1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah.

Kesalahan dan kekeliruan dalam penulisan skripsi ini tidak dapat peneliti hindari, sebab keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang peneliti miliki dalam penulisan penelitian ini. Maka peneliti sangat menyadari akan kesalahan serta kekurangan yang ada dalam skripsi ini, peneliti sangat mengharapkan kritik, saran, dan solusi yang bersifat memperbaiki makna dan isi yang terkandung dalam skripsi ini sehingga dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua.

Peneliti menyadari juga sepenuhnya bahwa tanpa ada dorongan dan bantuan dari berbagai pihak maka akan cukup sulit dalam menyelesaikan skripsi ini, Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang memberikan sumbangsih dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada:

1. Rektor IAIN Curup Prof. Dr. Idi Warsah, M,Pd.I, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Dr. Ngadri, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup.
3. Dr. Muhammad Istan, SE,. M.Pd., M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing serta mengarahkan peneliti
4. Sineba Arli Silvia, S.E.I., M.E, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing serta mengarahkan peneliti
5. Dr. Hendrianto, M.A selaku pembimbing akademik awal saat memulai penelitian
6. Soleha M.E, selaku dosen akademik yang telah memberi arahan
7. Ranaswijaya, M.E, selaku ketua prodi perbankan syariah yang telah membantu dalam segala hal baik persyaratan maupun arahan dan sarannya.
8. Seluruh Dosen, staf dan seluruh Civitas Akademik Institut Agama Islam Negeri Curup.

Semoga segala bantuan, dorongan dan bimbingan yang telah diberikan dengan ikhlas dan ketulusan hati menjadi amal shalih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua. *Aamiin Ya Rabbal'alamin.*

Curup, 15 Januari 2025
Peneliti

Muhammad Ikhsan
NIM. 21631042

MOTTO

"Tidak Ada Kata Menyerah
Demi Impian Yang indah"

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan" (Qs. Asy-Syarh : 5-6)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Allah, puji dan syukur hamba panjatkan terhadapmu yang maha kuasa lagi maha bijaksana, sungguh karena rahmat serta hidayah-mu dan kemudahan darimu-lah hamba dapat menjalani dan melewati semua ini.

2. Kedua orang tuaku terutama kepada ibuku Dvi Dioka Ade Mitro atau lebih dikenal dengan nama Evi Susanti, dia merupakan seorang ibu yang sangat bertanggung jawab terhadap anak-anaknya dengan segala pengorbanan dan perjuangan dia lakukan demi agar-anaknya bisa menempuh pendidikan yang layak dan kehidupan yang baik, tidak pernah mengenal rasa lelah dalam mencari nafkah agar kebutuhan hidup anak-anaknya terpenuhi, dialah seorang ibu yang tangguh dan penuh semangat dan pantang menyerah dalam menjalani hidup ini, dialah seorang perempuan hebat yang selalu menjadi pahlawan bagi anak-anaknya dengan memberikan kasih sayang serta menggantikan peran ayah dihidupku dan karena ibuku inilah sehingga diriku dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, begitu pula seorang ayah di hidupku walaupun peran ayah kandung tidak sepenuhnya menyertaiku namun diriku tidak berkecil hati karena Allah masih memberikan seorang ayah sambung kepadaku yang terus membantu ibuku dengan bertanggung jawab terhadap keluarganya.

3. Adik ku Saskia Ericha yang selalu menjadi motivasiku dan memberikan semangat kepadaku, walaupun adikku terpisah jauh dari ku sejak kecil namun itu bukanlah halangan bagiku untuk dapat terus melangkah maju dan berusaha menjadi seorang kakak yang baik dalam mempersatukan keluarga ini.

4. Kakek dan Nenek ku serta kerabat-kerabat ayah dan ibu ku, terimakasih karena kalian telah memberikan doa dan nasihat terhadapku atas tujuan dan impianku tanpa itu semua akan terasa sulit bagiku dalam menjalani segala hal ini.

5. Diriku Sendiri dan Riyazul Jannah Urona, terimakasih kepada tubuh yang selalu kuat menjalani segalanya dan terimakasih ku atas segala motivasi dan saran yang diberikan sehingga selalu dapat menyemangati dan memotivasi diri ini.

ABSTRAK

Muhammad Ikhsan (21631042): Implementasi Sistem Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia

Penelitian ini dilatar belakangi oleh sebuah fenomena bahwa karyawan dapat kurang termotivasi dalam bekerja jika tidak diberikan cukup dorongan kepada mereka, Seperti dengan adanya reward dan punishment yang secara simultan mendorong motivasi karyawan dalam meningkatkan kerja mereka, Hal ini menjadikan sistem reward dan punishment ini sangat penting dalam memaksimalkan hasil kerjanya, Sehingga masalah ini dapat ditentukan menjadi bagaimana motivasi kerja ini dapat ditingkatkan lagi menjadi lebih kompeten pada karyawan melalui sistem reward dan punishment ini sehingga dapat menuju sumber daya manusia yang berkualitas dan memaksimalkan hasil kerja mereka.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan *(field research)* dan untuk penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dari hasil wawancara, dokumentasi, jurnal, skripsi, thesis dan artikel. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan Supervisor, manajer, dan kepala cabang dari Bank Syariah Indonesia.

Hasil dari penelitian menunjukan Penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan sisi positif pada motivasi kerja karyawan bank syariah indonesia juga sangat berdampak positif dan efektif seperti meningkatnya motivasi kerja karyawan sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi penuh dalam pencapaian target perusahaan. Penerapan reward dan punishment pada karyawan Bank Syariah Indonesia sudah sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang mana mengacu pada peraturan perbankan dan UU Cipta Kerja tentang ketenagakerjaan. Pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan bank syariah indonesia itu diberikan secara langsung oleh pimpinan cabang kepada karyawan yang berhak mendapatkan reward maupun punishment itu sendiri. Ada tiga jenis pemberian reward yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup yaitu dari kepala cabang, kantor wilayah dan kantor pusat, biasanya *reward* dari kepala cabang diberikan perbulan sedangkan *reward* dari kantor wilayah dan kantor pusat diberikan setiap akhir tahun atau setelah penilaian hasil kerja.

Kata Kunci : *Reward*, *Punishment,* Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **ii**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **iii**

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

MOTTO ..... **vii**

PERSEMBAHAN ..... **viii**

ABSTRAK ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitiann 6

D. Batasan Masalah 7

E. Manfaat Penelitian 7

F. Tinjauan Kajian Terdahulu 8

G. Metode Penelitian. 11

H. Teknik Pengumpulan Data 13

I. Teknik Analisa Data 14

BAB II LANDASAN TEORI **15**

A. *Reward* (Bonus) 15

B. *Punishment* (Hukuman) 21

C. Motivasi Kerja 28

D. Kerangka Pemikiran 35

BAB III GAMBARAN UMUM LATAR PENELITIAN 36

A. Bank Syariah Indonesia 36

B. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia 38

C. Struktur Bank Syariah Indonesia KCP Curup 39

D. Produk-Produk Bank Syariah Indonesia KCP Curup..... 45

BAB IV HASIL DAN TEMUAN PENELITIAN.....51

A. Hasil Penelitian..... 51

B. Pembahasan 61

BAB V PENUTUP.....66

A. Kesimpulan..... 66

B. Saran 67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan, Jenis Reward Dan Punishment 5

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....35

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Bsi Kcp Curup.....39

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Populasi Muslim terbesar kedua di dunia terdapat di Indonesia. Mengingat mayoritas penduduknya beragama Islam, Indonesia merupakan pasar yang menjanjikan bagi pertumbuhan keuangan syariah. perbankan syariah sangat penting bagi pembangunan ekonomi negara. Selain menyediakan layanan keuangan syariah, perbankan ini juga mendukung pertumbuhan usaha kecil dan menengah, mendorong inklusi keuangan, dan membantu memastikan pendistribusian secara adil melalui sistem ekonomi yang beretika dan adil.[1]

Organisasi perbankan yang mendasarkan operasionalnya pada prinsip syariah disebut bank syariah. Berdasarkan gagasan ini, bank dan pihak lain mengadakan perjanjian berdasarkan hukum Islam untuk penyimpanan dana, pendanaan usaha komersial, dan tujuan lain yang dianggap sesuai dengan hukum syariah.[2] Prinsip syariah adalah ajaran hukum Islam yang dilaksanakan dalam operasional perbankan dan bersumber dari fatwa yang dikeluarkan oleh organisasi yang berwenang membuat fatwa syariah.

Beberapa tahun terakhir sektor perbankan syariah di Indonesia telah berkembang secara signifikan.[3] Selain menawarkan layanan yang sejalan dengan prinsip syariah, lembaga keuangan syariah juga memberikan solusi

[1] Muhammad Zilal and Zainul Arifin, "Perbankan Syariah dan Pertumbuhan Ekonomi: Hasil Studi Empiris di Indonesia," *Jurnal Wakaf dan Ekonomi Islam* 9, no. 1 (2016): 76.

[2] Hendra Priagung Saputra, Ahsan Putra Hafiz, and Aztiyara Ismadharliani, "Analisis Penerapan Reward dan Punishment pada Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian," *Bertuah: Journal of Shariah and Islamic Economics* 5, no. 3 (2024): 431.

[3] Nurriza Sofiastuti and Andriani, "Analisis Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi* 2, no. 2 (2018): 15.

keuangan yang lebih adil dan bermoral kepada masyarakat. Meskipun demikian, efektivitas bank syariah dalam memenuhi permintaan nasabah dan mempertahankan daya saingnya sangat bergantung pada kerja stafnya.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia bagi kelangsungan operasional perusahaan, maka setiap perusahaan sebaiknya memiliki program-program yang mampu dijadikan alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan pada umumnya menerapkan banyak program SDM, namun tidak semua program diyakini mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Meskipun perusahaan sudah memiliki visi dan misi yang cemerlang, struktur organisasi yang baik, maupun jobdesk yang jelas, tetapi perusahaan tetap harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.[4]

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Meningkatnya semangat kerja diyakini akan membuat karyawan tersebut semakin produktif dalam bekerja. Jika karyawan dalam perusahaan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan tersebut akan mampu mencapai tujuan. adapun Faktor yang

[4] Pradnyani, Rahmawati, and Suci, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no. 1 (2020): 22.

mempengaruhi motivasi individu adalah melalui pemberian penghargaan *(reward)* dan hukuman *(punishment*) kepada karyawan.[5]

Menganalisis dari Enni Sustiyatik, Wisma Fiana Sari bahwa Reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan, Punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan, Reward dan punishment berpengaruh simultan terhadap motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan target perusahaan.[6]

Menganalisis dari Adela Ayu Badiaturahmi, Uhud Darmawan Natsir bahwa Penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako, Hukuman secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabangg Sorowako. Penghargaan dan Hukuman secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako.[7]

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dengan variabel yang sama, peneliti menemukan research gap pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja. Seperti Hasil penelitian dari erni sustiyatik menyatakan bahwa reward dan punishment berpengaruh simultan terhadap motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan

---

[5] Pradnyani, Rahmawati, and Suci, "Pengaruh Reward dan Punishment," 22.

[6] Enni Sustiyatik and Wisma Fiana Sari, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Menyelesaikan Target," *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan* 13, no. 2 (2023): 90.

[7] Adela Ayu Badiaturahmi and Uhud Darmawan Natsir, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako," *Journal of Innovation Research and Knowledge* 4, no. 10 (2025): 57.

target perusahaan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adela Ayu menyatakan bahwa reward dan punishment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bank Mandiri Cabang Sorowako. Hal ini menjadi masalah yang harus diidentifikasi kembali oleh peneliti seperti dengan pengaruh reward dan punishment yang secara simultan terhadap motivasi kerja ini, apakah dapat ditingkatkan lagi menjadi lebih kompeten pada motivasi karyawan agar dapat menuju sumber daya yang berkualitas. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini terdapat *research gap.*

Berikut ini adalah tabel dari beberapa karyawan yang sering mendapatkan reward dan punishment di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

No	Nama Jabatan	Nama	Jenis Reward	Jenis Punishment
1	*Consumer Banking Relation Manager*	Putra	1. Uang Intensif 2. Jam tangan, 3. Sepatu 4. Baju 5. Voucher Pulsa 6. Voucher belanja	1. Denda Uang 2. Mutasi jabatan 3. Demosi jabatan 4. Putusan Pekerjaan 5. Surat Peringatan 1,2, dan 3
2	*Consumer Business staff*	Bella Dwi Laka		
3	*Sales Executive*	Aditya		
4	*Sales Executive*	Evan		
5	*Sales Executive*	Dendri		
6	*Sales Executive*	Dedi		
7	*Sales Force*	Savitri		
8	*Sales Force*	Tomi Ramadhan		

Sumber: BSI KCP Curup Tahun 2025

Hasil observasi awal yang telah peneliti lakukan, Maka peneliti mendapati bahwa. Terdapat beberapa jenis *reward dan punishment* yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, seperti contoh pada data tabel diatas yang dimana jabatan diatas adalah nama yang paling sering mendapatkan *reward* oleh kepala cabang disetiap bulannya.

Berdasarkan dari pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja tentu didapatkan hasil yang sangatlah positif terhadap peningkatan motivasi kerja, seperti Menurut Robbins dan Judgel "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya". Ada tiga faktor penting yang perlu dipertimbangkan: intensitas, arah, dan kegigihan.

Motivasi juga adalah dorongan untuk membujuk individu untuk melakukan suatu tindakan. Orang biasanya berperilaku karena satu alasan: untuk mencapai tujuan mereka. Tujuan dari pengembangan motivasi kerja adalah untuk menciptakan dorongan atau semangat kerja untuk mencapai tujuan. Atasan yang menuntut karyawan dengan standar yang akan menghasilkan hukuman adalah contoh motivasi negatif. Motivasi positif mengacu pada pemimpin yang mendorong bawahan dengan memberi penghargaan kepada mereka yang mengungguli harapan.[8]

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk membahas tentang **"Implementasi Sistem *Reward* Dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia"**

[8] Febri Dwiyanti and Jumawan, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)," *Jurnal Kewirausahaan dan Multitalenta* 1, no. 4 (2023): 175.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan sisi positif pada motivasi kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia?
2. Bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* pada karyawan Bank Syariah Indonesia?
3. Bagaimana pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan sisi positif dari motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia
2. Untuk mengetahui penerapan *reward* dan *punishment* pada karyawan Bank Syariah Indonesia.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia.

D. Batasan masalah

Pembahasan dalam penelitian ini agar dapat terfokus, tidak meluas dan mengembang, maka peneliti hanya ingin membahas mengenai bagaimana

penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan pengaruh positif motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Curup.

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Selain mengkaji teori-teori yang selaras dengan praktik nyata di lapangan, penelitian ini diharapkan dapat terus menambah informasimbaru mengenai apa yang telah diketahui dalam bidang perbankan syariah.

2. Manfaat praktis

Bagi Peneliti dapat terus menawarkan perspektif, keahlian, dan pengalaman baru dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pelaksanaan reward dan punishment yang telah diterapkan oleh Bank Syariah Indonesia ini. Bagi Bank Syariah Indonesia KCP Curup dapat memberikan konsep baru yang dapat diterapkan peningkatan kinerja karyawan guna mendongkrak perkembangan dan citra perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Bagi Perguruan Tinggi dapat terus menawarkan sumber informasi baru dan pemahaman lebih lanjut.

F. Tinjauan Kajian Terdahulu

Kajian ini akan mempertimbangkan sejumlah temuan yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu, seperti berikut ini:

1. Rahma Maulia, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Matahari Departement Store Tbk Psx Cabang Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” masalah yang ada

yaitu Bagaimana Pengaruh Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dan Bagaimana Pengaruh Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa Reward memiliki pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja, Punishment memiliki pengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, Reward dan punishment berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja. Reward berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.[9]

2. Rendi Prayogi, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Astra Internasional Tbk Honda Cabang Pekanbaru" sebagian besar karyawan belum mampu menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masalah lainnya adalah banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan juga terlambat kembali setelah jam istirahat. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dalam mengumpulkan datanya, Hasilnya diperoleh kontribusi yang tidak signifikan namun positif antara variabel Reward terhadap motivasi kerja Karyawan dengan tafsiran sangat rendah. diperoleh kontribusi yang cukup signifikan dan positif antara variabel punishmant terhadap motivasi kerja

[9] Rahma Maulia, *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Tbk PSX Cabang Palembang dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening* (Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang, 2022), 5.

Karyawan dengan tafsiran sedang. diperoleh kontribusi yang tidak signifikan namun positif antara variabel Reward dan Punishmant terhadap motivasi kerja Karyawan dengan tafsiran sedang.[10]

3. Syahrul Makkuradde dan Renny mointi, "Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Melalui Budaya Kerja, Reward dan Punishment, " penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kapasitas sumber daya manusia, sistem pengendalian intern dan pengawasan keuangan terhadap nilai informasi laporan keuangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.[11]

4. Redy Adhi Saputra, "Analisa Sistem Reward & Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai" Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Populasi dalam penelitian ini adalah perwakilan pegawai masing-masing departemen. Sampel diambil sebanyak 120 orang pegawai. Hasilnya yaitu reward & punishment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.[12]

---

[10] Rendi Prayogi, *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Honda Cabang Pekanbaru* (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Lancang Kuning Pekanbaru, 2022), 80.

[11] Syahrul Makkuradde, Renny Mointi, and Ferdinan Poylema, "Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai melalui Budaya Kerja, Reward dan Punishment," *Journal of Management* 4, no. 3 (2021): 580.

[12] edy Adhi Saputra, "Analisa Sistem Reward & Punishment dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai," *Jurnal Akrab Juara* 6, no. 1 (2021): 76.

5. Andi Mardiana, Asrin Saleh, “Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam” Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan yang dilakukan berdasarkan kajian teoritis dari penulusuran jurnal-jurnal penelitian, buku, dan makalah lainnya. Hasilnya yaitu reward hendaklah diberikan dalam bentuk upah, upah juga harus diberikan tepat waktu. Rasulullah memerintahkan agar para pemberi kerja memberikan upah bagi pekerja sebelum kering keringatnya.[13]

Berdasarkan dari tinjauan kajian terdahulu diatas yang telah peneliti sebelumnya temukan, Maka ditemukan perbedaan yang signifikan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini, terutama pada reward dan punishment diatas hanya berfokus kepada motivasi terhadap disiplin kerja, motivasi budaya kerja dan pengaruh dari reward dan punshment ini terhadap motivasi kerja, sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan lebih berfokus kepada reward dan punishment dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, Adapun perbedaan lain yaitu terletak pada lokasi penelitian maupun tujuan perusahaan yang diteliti, serta permasalahan pada penelitian terdahulu hanya membahas mengenai sumber daya manusia dan bagaimana pemberiannya kepada karyawan, Sedangkan pada penelitian ini permasalahan yang didapat yaitu upaya meningkatkan motivasi dari diri karyawan itu sendiri dengan sistem rewward dan punishment sebagai dorongan utama agar karyawan dapat memaksimalkan hasil kerja-nya dalam mencapai target yang ada.

[13] Andi Mardiana and Asrin Saleh, "Pemberian Reward terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam," *Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo* 2, no. 1 (2021): 8.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.[14]

1. Jenis penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan *(field research)* dan untuk penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode kualitatif berusaha mengungkap berbagai keunikan yang terdapat dalam individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh, rinci, dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.[15]

2. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada tanggal 25 Maret 2025 sampai dengan tanggal 25 Juni 2025, Adapun tempat penelitian ini di Bank Syariah Indonesia KCP Curup

---

[14] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, 19th ed. (Bandung: Alfabeta, 2020), 2.

[15] Sandu Siyoto and M. Ali Soduq, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media, 2015), 27.

3. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini merupakan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan Reward, Punishment dan bagaimana pelaksanaannya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

4. Sumber dan jenis data

Ada dua kategori sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Guna mengumpulkan data primer pada penelitian ini, Maka peneliti melakukan wawancara langsung dan diskusi dengan informan khususnya Kepala Cabang dan *Supervisor* Bank Syariah Indonesia KCP Curup.[16]

b. Data Sekunder

Guna mendapatkan hasil yang lebih tepat dan menyeluruh, peneliti mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber yang sudah ada, antara lain buku, jurnal, internet, dan catatan dari otoritas terkait, terutama pada website resmi dari bank syariah indonesia itu sendiri.[17]

[16] Bank Syariah Indonesia. "Tata Kelola Bank Syariah Indonesia." Curup February 25, 2025. https://www.bankbsi.co.id.

[17] Bank Syariah Indonesia, "Keadaan Umum Bank Syariah Indonesia," Curup February 25, 2025, https://www.bankbsi.co.id.

H. Teknik pengumpulan data

Peneliti menggunakan tiga metode pengumpulan data dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang lebih akurat. Ketiga cara tersebut yaitu:\

a. Observasi terus terang

Peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivivitas peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.

b. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis yang telah disiapkan.[18]

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.[19]

---

[18] Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, 233.
[19] Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, 240.

I. Teknik analisa data

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. dalam hal ini terdapat tiga pendekatan data yang saling berhubungan, yaitu sebagai berikut:

a. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit.

b. Penyajian data

Langkah kedua yaitu mendisplaykan data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Penyajian yang sering digunakan untuk menyajikan data yaitu teks yang bersifat naratif.

c. Penarikan kesimpulan

Langkah ke tiga yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.[20]

[20] Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, 252.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Reward* (Bonus)

Terkait dengan pengertian *reward* ini sendiri handoko dalam bukunya yang berjudul manajemen penilaian kinerja karyawan mengklaim bahwa penghargaan adalah cara untuk menunjukkan rasa terima kasih atas upaya yang dilakukan untuk merekrut kandidat yang memenuhi syarat dan memenuhi persyaratan pekerjaan. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan berhasil, diperlukan tenaga kerja untuk merencanakan, mengatur, memanfaatkan, dan mempertahankannya. Menurut Thompson, NnajiIhedinmah dan Egbunike, mereka menekankan bahwa penghargaan tidak hanya mencakup komponen moneter seperti gaji dan gaji, namun juga komponen non-moneter seperti kesempatan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab, peluang karir, kesempatan untuk tumbuh dan belajar, standar hidup yang terhormat dalam perusahaan, dan lain-lain.[1]

Adapun perbedaan *reward* menurut thompson terdapat dua jenis imbalan yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Contoh insentif intrinsik mencakup aspek tugas, kesulitan, dan umpan balik dari pekerjaan itu sendiri. Syahril dan Nurbiyati mengartikan imbalan intrinsik sebagai imbalan yang diperoleh pegawai untuk dirinya sendiri namun tidak mempunyai bentuk materi. Karena penghargaan memberikan kemungkinan untuk belajar, tanggung jawab, dan

[1] Natasya Michelle, Putri Kentjana, and Piter Nainggolan, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Bank Central Asia Tbk.)," *National Conference of Creative Industry*, no. 2622 (2018): 5.

pengakuan yang semuanya merupakan tuntutan psikologis bagi karyawan, penghargaan ini biasanya mencerminkan cita-cita yang baik atau rasa kepuasan diri karyawan. Di sisi lain imbalan ekstrinsik seringkali terdiri dari manfaat seperti gaji langsung dan tidak langsung. Keuntungan finansial, material, atau sosial dari lingkungan adalah beberapa contoh dari insentif ini.[2] Insentif memainkan peran penting dalam mendorong anggota staf untuk berbagi ide-ide inovatif terbaik mereka untuk meningkatkan operasi bisnis dan meningkatkan kinerja keuangan dan non-keuangan perusahaan. Berikut ini yang termasuk dalam program insentif yang diberikan kepada karyawan.[3]

Sistem imbalan intrinsik, Penghargaan yang diperoleh dari reaksi seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri (berasal dari transaksi antara individu dengan tugasnya, tanpa campur tangan pihak ketiga) termasuk dalam sistem imbalan intrinsik dan sistem Penghargaan Ekstrinsik, Insentif ekstrinsik adalah bentuk remunerasi yang lebih jelas (mudah dilihat) yang langsung diberikan dan dikelola oleh dunia usaha (pihak ketiga). Tujuan dari penghargaan, hadiah, penghargaan, atau insentif lainnya adalah untuk mendorong seseorang agar lebih berinisiatif dalam upayanya meningkatkan atau meninggikan kinerja yang telah dicapai.

Metode pengendalian yang paling krusial untuk meningkatkan antusiasme karyawan atau memotivasi mereka untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan adalah penghargaan. Menurut Nugroho, reward adalah segala pemberian, penghargaan, atau

[2] Michelle, Kentjana, and Nainggolan, "Pengaruh Reward dan Punishment," 5.
[3] Taufiq Hidayat, "Peranan Reward dan Punishment dalam Mengelola Sumber Daya Manusia," *The World of Business Administration Journal* 5, no. 1 (2023): 37.

insentif yang mendorong seseorang untuk berusaha lebih keras guna meningkatkan atau meninggikan kinerja yang telah dicapai.[4]

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang, barang secara langsung maupun tidak langsung, sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, diberikan sesuai kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan mereka, misalnya tunjangan hari raya atau uang pensiun. Dengan demikian, kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan berupa finansial maupun non-finansial (finansial reward) yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan di perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa finansial atau sesuatu yang dapat dinilai dengan uang, ataupun dalam bentuk non-finansial seperti penghargaan, jabatan, kondisi kerja, dan lain sebagainya.[5]

1. *Reward* Dalam Al-Quran

Berkaitan dengan konsep *reward* dan hukuman sebagaimana allah berfirman dalam QS. Al-Isra : 7[6]

اِنْ اَحْسَنْتُمْ اَحْسَنْتُمْ لِاَنْفُسِكُمْۗ وَاِنْ اَسَأْتُمْ فَلَهَاۗ فَاِذَا جَاۤءَ وَعْدُ الْاٰخِرَةِ لِيَسۤـُٔوْا وُجُوْهَكُمْ

وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوْهُ اَوَّلَ مَرَّةٍ وَّلِيُتَبِّرُوْا مَا عَلَوْا تَتْبِيْرًا

Artinya: *Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat maka kejahatan itu bagi dirimu*

[4] Hidayat, "Peranan Reward dan Punishment," 39.

[5] Joko Ariyanto, *Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup* (skripsi, Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri [IAIN] Curup, 2022).

[6] Nahdlatul Ulama, "Al-Isra Ayat 7," Curup April 5, 2025, https://quran.nu.or.id/al-isra.

sendiri, karena balasan yang kamu peroleh dari kebaikan itu". (Q.S Al-Isra':7)

Terkait ayat Al-Qur'an di atas jelas terlihat bahwa setiap perbuatan pasti ada akibat baik dan buruknya, dan hendaknya kita sadari bahwa perbuatan kita, baik atau buruk, niscaya akan berdampak pada diri kita sendiri.[7]

Reward dalam Al-Quran biasanya disebutkan dalam surah al-quran salah satunya terdapat pada surat al-Baqarah: 62, al-'Ankabut: 58, dan al-Bayyinah: 8. Sebagai gambaran, ayat-ayat tersebut adalah sebagai berikut:

Dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah : 62[8]

اِنَّ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَالَّذِيْنَ هَادُوْا وَالنَّصٰرٰى وَالصّٰبِـُٔيْنَ مَنْ اٰمَنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُمْ اَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْۚ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُوْنَ

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang beriman, orang-orang Yahudi, orang-orang Nasrani dan orang-orang Shābi-īn, siapa saja (di antara mereka) yang beriman kepada Allah dan hari akhir, dan melakukan kebajikan, mereka mendapat pahala dari Tuhan-nya, tidak ada rasa takut pada mereka, dan mereka tidak bersedih hati". (Q.S. Al-Baqarah: 62)*

Dijelaskan dalam QS. Al-Ankabut : 58[9]

وَالَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ لَنُبَوِّئَنَّهُمْ مِّنَ الْجَنَّةِ غُرَفًا تَجْرِيْ مِنْ تَحْتِهَا الْاَنْهٰرُ خٰلِدِيْنَ فِيْهَاۗ نِعْمَ اَجْرُ الْعٰمِلِيْنَۙ

Artinya: *Orang-orang yang beriman dan beramal saleh benar-benar akan Kami tempatkan mereka pada tempat tinggal yang mulia di dalam surga. Mengalir di bawahnya sungai-sungai (dan) mereka kekal di dalamnya. Itulah sebaik-baik balasan bagi orang-orang yang beramal (saleh)". (Q.S. Al- Ankabut:58)*

---

[7] Junaidi, "Konsep Reward and Punishment (Kajian dari Sisi Penerapan Pendidikan Moral)," *At-Tarbawi: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Kebudayaan* 6, no. 2 (2019): 242.

[8] Nahdlatul Ulama, "Al-Baqarah Ayat 62," Curup May 5, 2025, https://quran.nu.or.id/al-baqarah/62.

[9] Nahdlatul Ulama, "Al-Ankabut Ayat 58," last modified May 5, 2025, https://quran.nu.or.id/al-ankabut/58.

Dijelaskan dalam QS. Al-Bayyinah : 8[10]

جَزَآؤُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ جَنّٰتُ عَدْنٍ تَجْرِيْ مِنْ تَحْتِهَا الْاَنْهٰرُ خٰلِدِيْنَ فِيْهَآ اَبَدًا ۗرَضِيَ اللّٰهُ عَنْهُمْ وَرَضُوْا عَنْهُ ۗذٰلِكَ لِمَنْ خَشِيَ رَبَّهٗ

Artinya: *Balasan mereka di sisi tuhannya adalah surga 'Adn yang mengalir di bawahnya sungai-sungai. Mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah rida terhadap mereka dan mereka pun rida kepada-Nya. Itu adalah (balasan) bagi orang yang takut kepada Tuhannya." (Q.S. Al-Bayyinah: 8).*[11]

Pendekatan *reward* dan *punishment* merupakan salah satu dari sekian banyak strategi pengajaran. Tindakan memberikan akibat yang menyakitkan atau tidak diinginkan atas suatu tindakan tertentu dikenal sebagai pendekatan hukuman. Hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari dan muslim menunjukkan salah satu taktik pahala dan hukuman, Rasulullah: ketika beliau memuji (mengganjar) Abu Hurairah dan menghukum teman yang berbuat salah.[12]

2. Tujuan Dari *Reward*

Menurut Syamsudin, dalam pandangan lain, tujuan pemberian kompensasi adalah.[13] untuk memenuhi kebutuhan finansial, Meningkatkan produktivitas di tempat kerja, Mempromosikan bisnis atau organisasi, membawa pengalaman dan keseimbangan, awal mula peningkatan motivasi tugas setiap pegawai, peluang untuk meningkatkan etos kerja karyawan, munculnya budaya

[10] Nahdlatul Ulama, "Al-Bayyinah Ayat 8," last modified May 5, 2025, https://quran.nu.or.id/al-bayyinah/8.

[11] Junaidi, "Konsep Reward and Punishment," 252.

[12] Cintia Rinjani, "Metode Reward dan Punishment dalam Pendidikan Islam Perspektif Hadis Bukhari dan Muslim," *Ruhama: Islamic Education Journal* 4, no. 2 (2021): 185.

[13] M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014). http://www.aswajapressindo.co.id.

persaingan konstruktif antar pekerja, profesionalisme karyawan dan kualitas kerjanya sama-sama meningkat.

3. Bentuk-Bentuk Dari *Reward*

Triyono mengemukakan, ada dua kategori remunerasi pegawai berdasarkan sifatnya, yaitu sebagai berikut.[14] Imbalan *moneter.* Karyawan yang menerima kompensasi finansial melakukannya dalam bentuk uang tunai atau nilai *moneter* lainnya. Hal ini mencakup *remunerasi moneter* dalam bentuk gaji atau penghasilan, bonus, asuransi, premi, dan perawatan kesehatan, dan lain-lain. Kemudiaan Imbalan *non-moneter.* Retensi karyawan dalam jangka panjang dipengaruhi langsung oleh gaji *non-moneter* ini. *Remunerasi non-moneter* ini mencakup hal-hal seperti program layanan bagi anggota staf yang bekerja untuk membuat tempat kerja menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja, termasuk menawarkan lapangan olah raga atau tempat istirahat, dan lain-lain.

4. Mekanisme Pemberian *Reward*

Berdasarkan cara pembayarannya dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu.[15] Pertama gaji yang terkait langsung dengan kesuksesan karyawan di tempat kerja dikenal sebagai gaji langsung. kedua yaitu *remunerasi* yang tidak terkait langsung dengan prestasi kerja disebut *remunerasi* tidak langsung (pelengkap).

---

[14] Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.*
[15] Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.*

5. Faktor-Faktor Pemberian *Reward*

Setiap bisnis merasa sulit untuk memutuskan praktik kompensasi karyawan karena masalah ini.[16] Kapasitas untuk memproduksi sesuatu dalam jumlah yang maksimal atau sangat besar, kapasitas untuk Membayar, kesediaan Untuk Membayar, permintaan Tenaga Kerja, organisasi Pekerja, banyak undang-undang dan peraturan.

6. Prinsip-Prinsip Pemberian *Reward*[17]

Adapun mengenai prinsip dalam pembberian reward yaitu dilihat dari perilakunya bukan pelakunya yang menjadi dasar penilaian, harus ada batasan hadiah, berdasarkan prosedur bukan hasil, kesepakatan itu dinegosiasikan secara bersama.

7. Reward uang dalam konsep islam

Dalam konsep ekonomi Islam, uang dipandang sebagai uang semata, bukan sebagai modal. Sebaliknya, dalam konsep ekonomi konvensional, konsep uang tidak tegas; uang dapat diartikan secara bolak-balik, yakni sebagai uang sekaligus sebagai modal (capital). Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Colin Rogers dalam bukunya *Money, Interest and Capital*. Dalam ekonomi Islam, uang bersifat *flow concept*, artinya uang harus terus mengalir. Uang juga dipandang sebagai *public goods*, yaitu milik bersama yang tidak boleh terakumulasi hanya pada segelintir orang. Sementara itu, modal (*capital*) bersifat *stock concept* dan

[16] Sudirman Manik, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank," *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 1, no. 2 (2016): 229.

[17] Cintia Rinjani, "Metode Reward dan Punishment dalam Pendidikan Islam Perspektif Hadis Bukhari dan Muslim," *Ruhama: Islamic Education Journal* 4, no. 2 (2021): 185.

merupakan *private goods*, artinya modal dapat ditimbun, dimiliki secara pribadi, serta digunakan untuk memperoleh keuntungan, sehingga tidak bisa dimanfaatkan oleh banyak orang.[18]

B. *Punishment* (Hukuman)

Hukuman menurut M. Ngalim Purwanto adalah penderitaan yang sengaja ditimbulkan oleh seseorang setelah melakukan pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Kata punishment berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi, atau penyiksaan. Irham Fahmi mengartikan hukuman sebagai sanksi yang dijatuhkan kepada pegawai karena kegagalannya dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas sesuai petunjuk.

Hukuman pada dasarnya dimaksudkan untuk membuat karyawan yang melakukan pelanggaran merasa putus asa dan kecil kemungkinannya untuk melakukan pelanggaran di masa depan. Menurut beberapa sudut pandang tersebut, punishment adalah suatu perbuatan tidak menyenangkan yang sengaja dilakukan kepada pegawai dalam bentuk sanksi apabila terjadi pelanggaran guna mencegah terjadinya pelanggaran di kemudian hari. namun dapat menjadi alat untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik jika diterapkan dengan benar dan masuk akal.[19]

1. *Punishment* Dalam Islam

[18] Rika Widianita, Faisal Hidayat, and Mega Ilhamiwati, "Analisis Permintaan Uang Perspektif Islam di Indonesia," *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 8, no. 1 (2023): 7.

[19] Evi Sofiati, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai," *Ekono Insentif* 15, no. 1 (2021): 34.

Kata "hukuman" biasanya disebutkan dalam Al-Qur'an, beberapa di antaranya menggunakan kata iqab, rijz, atau pernyataan. Istilah adzab dari surat at-Taubah (74), rijz dari surat al-A'raf (134 dan 165), dan iqab dari surat al-Baqarah (61 dan 65), serta Ali Imron (11), semuanya disebutkan.

Seperti dalam QS. Ali Imran : 11[20]

كَدَأْبِ اٰلِ فِرْعَوْنَۙ وَالَّذِيْنَ مِنْ قَبْلِهِمْۗ كَذَّبُوْا بِاٰيٰتِنَاۚ فَاَخَذَهُمُ اللّٰهُ بِذُنُوْبِهِمْۗ وَاللّٰهُ شَدِيْدُ الْعِقَابِ

Artinya : *Keadaan mereka) seperti keadaan pengikut Fir'aun dan orang-orang sebelum mereka. Mereka mendustakan ayat-ayat Kami. Oleh sebab itu, Allah menyiksa mereka karena dosa-dosanya. Allah sangat keras hukuman-Nya.*

Dijelaskan juga dalam QS. Al-Baqarah : 61[21]

وَاِذْ قُلْتُمْ يٰمُوْسٰى لَنْ نَّصْبِرَ عَلٰى طَعَامٍ وَّاحِدٍ فَادْعُ لَنَا رَبَّكَ يُخْرِجْ لَنَا مِمَّا تُنْۢبِتُ الْاَرْضُ مِنْۢ بَقْلِهَا وَقِثَّاۤىِٕهَا وَفُوْمِهَا وَعَدَسِهَا وَبَصَلِهَاۗ قَالَ اَتَسْتَبْدِلُوْنَ الَّذِيْ هُوَ اَدْنٰى بِالَّذِيْ هُوَ خَيْرٌۗ اِهْبِطُوْا مِصْرًا فَاِنَّ لَكُمْ مَّا سَاَلْتُمْۗ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذِّلَّةُ وَالْمَسْكَنَةُ وَبَاۤءُوْ بِغَضَبٍ مِّنَ اللّٰهِۗ ذٰلِكَ بِاَنَّهُمْ كَانُوْا يَكْفُرُوْنَ بِاٰيٰتِ اللّٰهِ وَيَقْتُلُوْنَ النَّبِيّٖنَ بِغَيْرِ الْحَقِّۗ ذٰلِكَ بِمَا عَصَوْا وَّكَانُوْا يَعْتَدُوْنَ

Artinya : *(Ingatlah) ketika kamu berkata, "Wahai Musa, kami tidak tahan hanya (makan) dengan satu macam makanan. Maka, mohonkanlah kepada Tuhanmu untuk kami agar Dia memberi kami apa yang ditumbuhkan bumi, seperti sayur-mayur, mentimun, bawang putih, kacang adas, dan bawang merah." Dia (Musa) menjawab, "Apakah kamu meminta sesuatu yang buruk sebagai ganti dari sesuatu yang baik? Pergilah ke suatu kota. Pasti kamu akan memperoleh apa yang kamu minta." Kemudian, mereka ditimpa kenistaan dan kemiskinan, dan mereka (kembali) mendapat kemurkaan dari Allah. Hal itu (terjadi) karena sesungguhnya mereka selalu mengingkari ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa hak (alasan yang benar). Yang demikian itu ditimpakan karena mereka durhaka dan selalu melampaui batas.*[22]

---

[20] Nahdlatul Ulama, "Ali Imran Ayat 11," Curup May 5, 2025, https://quran.nu.or.id/ali-imran/11.

[21] Nahdlatul Ulama, "Al-Baqarah Ayat 61," Curup May 5, 2025, https://quran.nu.or.id/al-baqarah/61.

[22] Junaidi, "Konsep Reward and Punishment," 242.

Istilah iqab, yang berasal dari bahasa Arab dalam Al-Qur'an, mengacu pada hukuman dari sudut pandang Islam. Istilah iqab muncul 20 kali dalam Al-Qur'an, dan sebagian besar muncul setelah kata syadid (sangat, kuat, keras). Menurut surat Ali-Imran ayat 11 dan surat al-Anfal ayat 13, semuanya dikaitkan dengan keburukan atau penderitaan yang menyiksa.

Dijelaskan juga dalam QS. Al-anfal : 13[23]

ذٰلِكَ بِاَنَّهُمْ شَاۤقُّوا اللّٰهَ وَرَسُوْلَهٗۚ وَمَنْ يُّشَاقِقِ اللّٰهَ وَرَسُوْلَهٗ فَاِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ

Artinya : *(Ketentuan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang menentang Allah dan Rasul-Nya, sesungguhnya Allah sangat keras hukuman-Nya.*

Ketiga ayat ini menunjukkan bagaimana dosa dan pelanggaran terhadap Allah dan ayat-ayatnya mengakibatkan hukuman yang sangat berat bagi manusia. Iqab digambarkan sebagai alat pengajaran *preventif* dan *opresif* yang sangat tidak menyenangkan.[24] Allah memberikan khalifah, atau satu-satunya penguasa, wewenang atas seluruh umat Islam dan perwakilan mereka, yang dikenal sebagai qadi atau hakim.[25]

2. Tujuan *Punishment*

Hukuman pada dasarnya dimaksudkan untuk membuat karyawan yang melakukan pelanggaran merasa putus asa dan kecil kemungkinannya untuk

[23] Nahdlatul Ulama, "Al-Anfal Ayat 13," Curup May 5, 2025, https://quran.nu.or.id/al-anfal/13.

[24] Bambang Yuniarto, "Analisis Dampak Reward dan Punishment Perspektif Teori Pertukaran Sosial dan Pendidikan Islam," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 4 (2022): 59.

[25] Rini Apriyani, "Sistem Sanksi dalam Hukum Pidana," *Journal of Islamic Law Studies* 2, no. 2 (2019): 13.

melakukan pelanggaran tersebut di masa depan.[26] Pasal 10 KUHP, kadang-kadang dikenal sebagai KUHP, mengatur hukum pidana di Indonesia dan hukuman bagi pelanggaran hukum tersebut. Hal ini mencakup ketentuan yaitu:

a. Teori *Absolut,* Para pendukung teori ini berpendapat bahwa perbuatan jahat itu sendiri harus menjadi landasan keadilan dalam hukum, dengan seseorang dihukum atas perbuatan jahatnya.

b. Teori *Relatif,* Para pendukung teori ini berpendapat bahwa tujuan hukuman yaitu, mengejar keuntungan, bukan hukuman adalah landasan hukum, bukan pembalasan.

c. Teori Gabungan, Penganut aliran ini mengintegrasikan tujuan mendasar hukuman dari teori absolut dan teori relatif menjadi satu. Menurut teori ini, pelanggaran itu sendiri menjadi dasar pemberian hukuman, khususnya retribusi (teori absolut), sekaligus mengakui tujuan mendasar dari hukuman (teori relatif). Dengan demikian, sistem hukuman dalam hukum Islam mempunyai dua tujuan, khususnya:

a. *Jawazir* atau pencegah (aspek dunia)

Sistem sanksi hukum Islam yang dikenal dengan jawazir menyasar pelaku kejahatan dengan harapan dengan memberikan hukuman maka mereka tidak akan melakukan kejahatan yang sama lagi. Bahkan, dalam beberapa kasus, hukuman mati merupakan hukuman yang menjamin pelakunya tidak akan melakukan perbuatan keji yang sama lagi.

[26] Sofiati, "Pengaruh Reward dan Punishment," 40.

b. *Jawabir* atau penebus dosa (aspek akhirat)

Menurut sistem hukum Islam, hukuman dijatuhkan kepada penjahat yang siap mengakui pelanggarannya dan berpaling darinya. Hal ini akan menjadi obat atas kelakuan buruk mereka dan mengakhiri penderitaan mereka di akhirat.

3. Jenis-Jenis *Punishment*

a. *Hudud*

Secara bahasa hudud berasal dari kata had,yang berarti membatasi diantara dua hal. Sedangkan secara istilah hudud adalah sanksi yang telah ditetapkan kadarnya oleh syara' bagi suatu tindak kemaksiatan. Adapun tindakan kejahatan yang dapat dikenakan had hudud, yaitu: Bagi pelaku zina, ada dua bentuk : hukuman dera 100 kali dan hukuman rajam hingga mati.

b. *Jinayat*

Jinayat adalah pelanggaran terhadap badan yang di dalamnya mewajibkan adanya qishash atau diyat ataupun juga sanksi-sanksi yang dijatuhkan terhadap tindak penganiayaan. Ada beberapa bentuk pembunuhan terkait dengan penerapan sanksi dalam jinayat, antara lain: Pembunuhan disengaja, pembunuhan mirip disengaja, pembunuhan tidak disengaja, pembunuhan terjadi karena ketidaksengajaan.

c. *Ta'zir*

Ta’zir adalah sanksi yang ditetapkan atas tindakan maksiat yang di dalamnya tidak ada had dan kifarat. Adapun jenis - jenis kasus ta’zir yang telah ditetapkan sanksi-sanksi tertentunya, secara umum adalah sebagai berikut: Pelanggar yang menyebarkan keyakinan yang mengancam persatuan komunitas Muslim dapat menghadapi hukuman mati, Kehendak yaitu memukul dengan cambuk atau alat sejenis lainnya. Misalnya, seorang wanita yang durhaka kepada suaminya atau nusyuz, dapat dikenakan sanksi ta'zir.

d. *Mukhalafat*

Mukhalafat adalah tidak sejalan dengan perintah dan larangan yang telah ditetapkan negara.[27] berbagai bentuk hukuman dapat dicirikan yaitu: Peringatan tertulis dan peringatan lisan kepada karyawan yang bersangkutan merupakan contoh hukuman ringan, Bentuk hukuman menengahnya adalah penundaan kenaikan gaji yang telah dijadwalkan sebelumnya. pengurangan kompensasi sejalan dengan kebijakan perusahaan dan penundaan promosi, seperti halnya karyawan lainnya, tindakan disipliner yang berat, seperti penurunan pangkat. pembebasan dari pekerjaan, pemecatan dari pekerjaan atas keinginan pekerja, dan penghentian hubungan kerja pada perusahaan.[28]

4. Faktor-Faktor Pemberian *Punishment*

Ancaman hukuman dimaksudkan untuk menegakkan peraturan yang berlaku, memberikan pelajaran bagi pelaku, dan meningkatkan kinerja pegawai yang melakukan pelanggaran. Kriteria berikut ini mempengaruhi dikenakan atau

[27] Apriyani, "Sistem Sanksi dalam Hukum Pidana," 13.

[28] Meithiana Indrasari and Al Fadjar Ansory, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018).

tidaknya sanksi kepada karyawan:[29] Pekerja datang terlambat tanpa peringatan, meninggalkan pekerjaan lebih awal dari jadwal tanpa alasan yang jelas, tidak masuk kerja tanpa persetujuan tertulis atau lisan, memanfaatkan ruang kantor untuk kepentingan pribadi.

5. Prinsip-Prinsip Pemberian *Punishment*[30]

Tempatkan kepercayaan sebelum hukuman, perilaku adalah dasar hukuman, hukumannya telah diputuskan, tahapan penerapan hukuman, Hukuman telah disepakati bersama, Hukuman tidak akan dituntut.

C. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi individual yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menjadi salah satu determinan penting bagi pencapaian prestasi individu di suatu organisasi. Dampak dari motivasi kerja adalah terciptanya gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.[31]

Motivasi berasal dari kata movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja

---

[29] Okka Adittio Putra and Eko Wediyanto, "Pengaruh Rewards and Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu," *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital* 2, no. 2 (2023): 99.

[30] Rinjani, "Metode Reward dan Punishment," 190.

[31] Agung Widhi Kurniawan, "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar," *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 16, no. 4 (2012): 394.

sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu yang memberi daya penggerak untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin. Apabila individu tersebut mempunyai motivasi yang tinggi maka dia akan bekerja tinggi sehingga tujuan yang akan dicapai perusahaan dapat terwujud.[32]

Robbin mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kemudian Radig, Soegiri dalam Antoni mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.[33]

Manullang memberikan definisi bahwa, reward merupakan suatu sarana motivasi stau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya semain besar pula reward yang diberikan. Reward dijadikan sebagai meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga diharapan tercapainya target yang ingin dicapai. Dalam konsep manajemen modern, reward merupakan salah satu alat untuk

[32] Ahmad Faizi, Trisnowati Josiah, and Epi Parela, "Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung," *Jurnal Dinamika Ekonomi* 3, no. 3 (2022): 417.

[33] Ida Ayu Brahmasari and Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 10, no. 2 (2008): 125.

peningkatan motivasi para pegawai. Reward juga sebagai alat pendidikan refresif yang menyenangkan dan penilaiannya bersifat positif berbanding lurus terhadap prestasi kerja.[34]

1. Teori *Abraham H . Maslow* (Teori Kebutuhan)

Menurut Maslow motivasi yaitu yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu atau berusaha memuaskan kebutuhannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah keingian untuk memotivasi atau mendorong seseorang atau diri sendiri untuk melakukan sesuatu, menurut Maslow terdapat 5 motivasi kerja diantaranya, Kebutuhan Fisiologi, Kebutuhan akan Keamanan, Kebutuhan akan Memiliki dan Kasih Sayang, Kebutuhan akan Penghargaan, Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri. Teori motivasi yang diusulkan oleh Abraham Maslow adalah salah satu kerangka pemikiran yang paling terkenal dan sering digunakan dalam memahami motivasi kerja. Menurut Maslow, kebutuhan manusia dapat diurutkan dalam hierarki, mulai dari kebutuhan paling dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi.[35]

2. Teori *McClelland* (Teori Kebutuhan Berprestasi)

McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Acievement (N.Ach)* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai

---

[34] Parman, Ismail, dan Adi Maulana Rachman, "Penerapan Sistem Reward dan Punishment dalam Perspektif Konsep Mashlahah," *Jurnal Ekonomi Syariah* 1, no. 2 (2023): 90.

[35] Najla' A. Ajeung Ratnadiningrum and Muhammad Takrim, "Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project pada PT Putera Instrumenindo," *Jurnal Mahasiswa Bina Insani* 7, no. 2 (2023): 171.

keinginan melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi.[36]

3 . Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.[37]

4.Teori penetapan tujuan (*goal setting theo ry)*

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni : (a) tujuan-tujuan mengarahkan perhatian; (b) tujuan-tujuan mengatur upaya; (c) tujuan-tujuan meningkatkan persistensi; dan (d) tujuan-tujuan menunjang strategi dan rencana kegiatan.

5. Teori Victor H . Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “Work And Motivation” mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “ Teori Harapan”. Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh

[36] Sondang P. Siagian and Fred Luthan, "Teori-Teori Motivasi," *Jurnal Akhmat Sudrajat: Tentang Pendidikan* 1, no. 5 (2008): 2.

[37] Siagian and Luthan, "Teori-Teori Motivasi," 4.

seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu.

6. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut. Padahal dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi ekstrernal dari perilaku dan tindakannya.

7. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi.

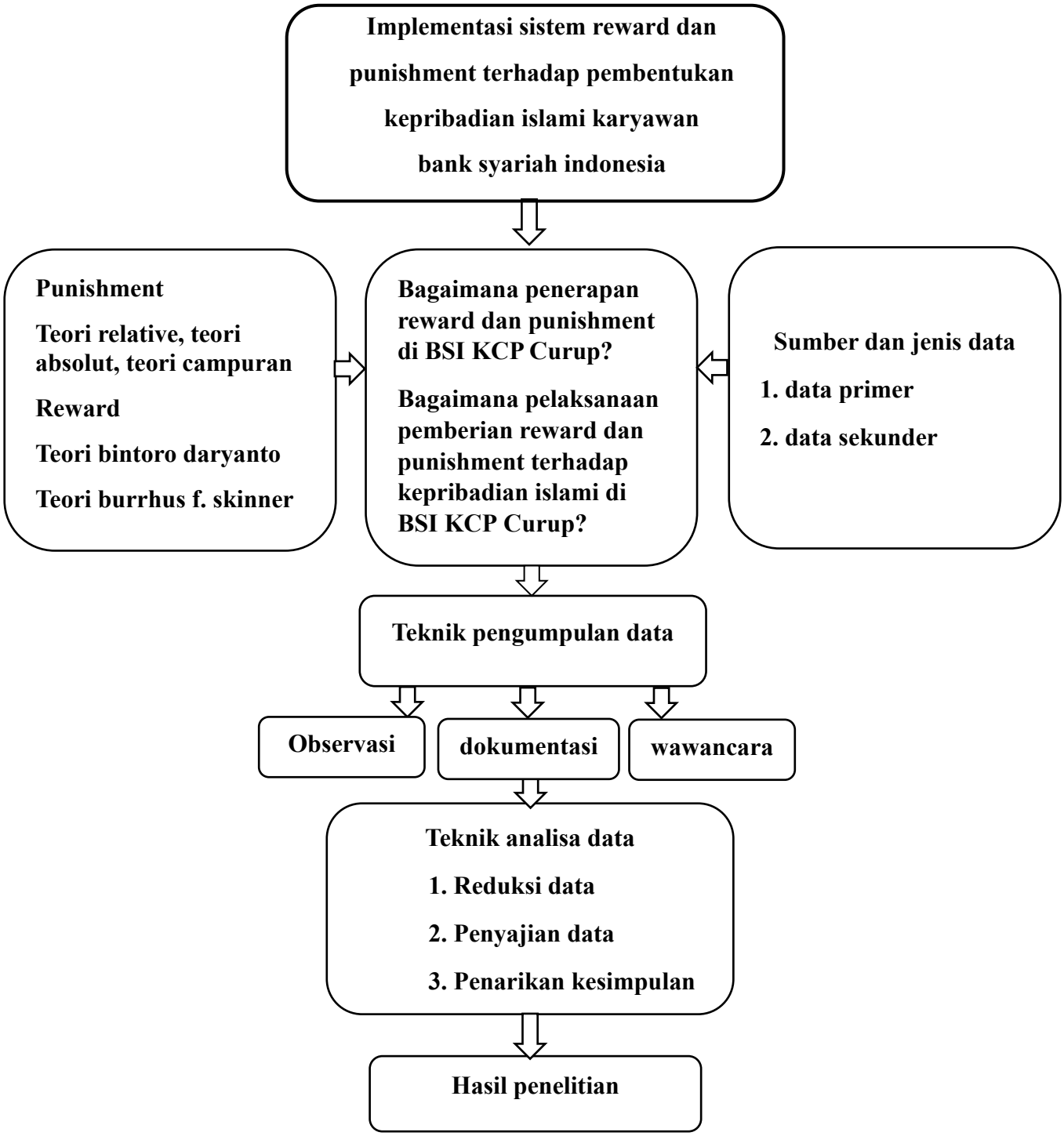
Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu.[38]

[38] Siagian and Luthan, "Teori-Teori Motivasi," 6.

D. Kerangka Berfikir

Berdasarkan dari penjelasan masalah yang telah diuraikan di atas. Maka peneliti mengembangkan kerangka berpikir yang berbentuk gambar yaitu sebagai berikut.

Gambar 2.1 kerangka berfikir



BAB III

GAMBARAN LATAR PENELITIAN

A. Bank Syariah Indonesia

PT Bank BNI Syariah, PT Bank Syariah Mandiri, dan PT Bank BRI Syariah bergabung membentuk PT Bank Syariah Indonesia Tbk. Melalui keputusan dewan komisioner OJK Nomor 2/KDK.02/2021 tanggal 27 Januari 2021, otoritas jasa keuangan menyetujui merger sehingga ketiga bank tersebut dapat bergabung menjadi PT Bank Syariah Indonesia Tbk.[1]

Perbankan syariah diartikan sebagai perusahaan yang menerima uang dari masyarakat umum dalam bentuk tabungan, deposito, dan bagi hasil sesuai Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992. Selanjutnya menyalurkan dana kepada masyarakat melalui pinjaman, penanaman modal, istishna, ijarah, jual beli, dan salam. Sedangkan wakalah, kafalah, sharf, hawalah, dan rahn merupakan bentuk jasa yang ditawarkan. Bank Syariah didefinisikan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 sebagai segala jenis lembaga, kegiatan usaha, serta tata cara dan cara yang digunakan dalam menjalankan usahanya sesuai dengan prinsip syariah.[2] Keistimewaan perbankan syariah yang modern, internasional, dan unggul ditunjukkan dengan hadirnya Bank Syariah Indonesia.

[1] PT Bank Syariah Indonesia Tbk, *Laporan Pelaksanaan GCG* (2020), 3, Curup February 25, 2025, https://www.bankbsi.co.id.

[2] Wiroso, *Produk Perbankan Syariah* (Jakarta: LPFE Usakti, 2013), 44, Curup February 25, 2025, https://www.bankbsi.co.id.

1. Keadaan Umum Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Bank Syariah Indonesia KCP Curup terletak di Jalan Merdeka No. 289 Kabupaten Rejang Lebong yang posisinya sangat menguntungkan. Hal ini disebabkan penempatan BSI Curup di jalan raya Curup-Linggau yang dekat dengan pusat kota. Bank ini didirikan pada tahun 1999 dengan nama Bank Syariah Mandiri (BSM) sebelum melakukan rebranding menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Sekarang dikenal sebagai Bank Syariah Indonesia (BSI) setelah penggabungan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah, Bank Nasional Indonesia (BNI) Syariah, dan Bank Syariah Mandiri (BSM).[3]

Berikut ini adalah Era kepemimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Curup yaitu: Bank Syariah Indonesia KCP Curup Tahun 2021 dibawah arahan Bapak Herlian Agung Fahmi selaku kepala cabang. Kepala Cabang Ibu Maulya Elsyamti Putri memimpin Curup KCP Bank Syariah Indonesia Tahun 2022. Bank Syariah Indonesia KCP Curup Tahun 2023 dibawah arahan Bapak Wijonarko selaku kepala cabang. Secara geografis, Bank Syariah Indonesia KCP Curup terletak dalam batas geografis sebagai berikut: Di sebelah timur dibatasi oleh pemukiman, Letaknya tepat di sebelah jalan utama ke arah selatan, Di sebelah barat dibatasi oleh bangunan tempat tinggal, Rumah penduduk setempat mengapitnya ke utara.[4]

---

[3] Bank Syariah Indonesia, "Keadaan Umum Bank Syariah Indonesia Curup," Curup February 25, 2025, https://www.bankbsi.co.id.

[4] Bank Syariah Indonesia, "Sejarah Merger Saham," Curup February 25, 2025, https://ir.bankbsi.co.id.

2. Makna Logo PT Bank Syariah Indonesia

Logo Bank Syariah Indonesia secara keseluruhan berwarna hijau putih dengan tulisan BSI dan bintang kuning di ujung kanan yang mempunyai filosofi bahwa bintang melambangkan makna pancasila sila lima dan rukun Islam lima," jelas Hery Gunardi, Direktur Utama bank tersebut.

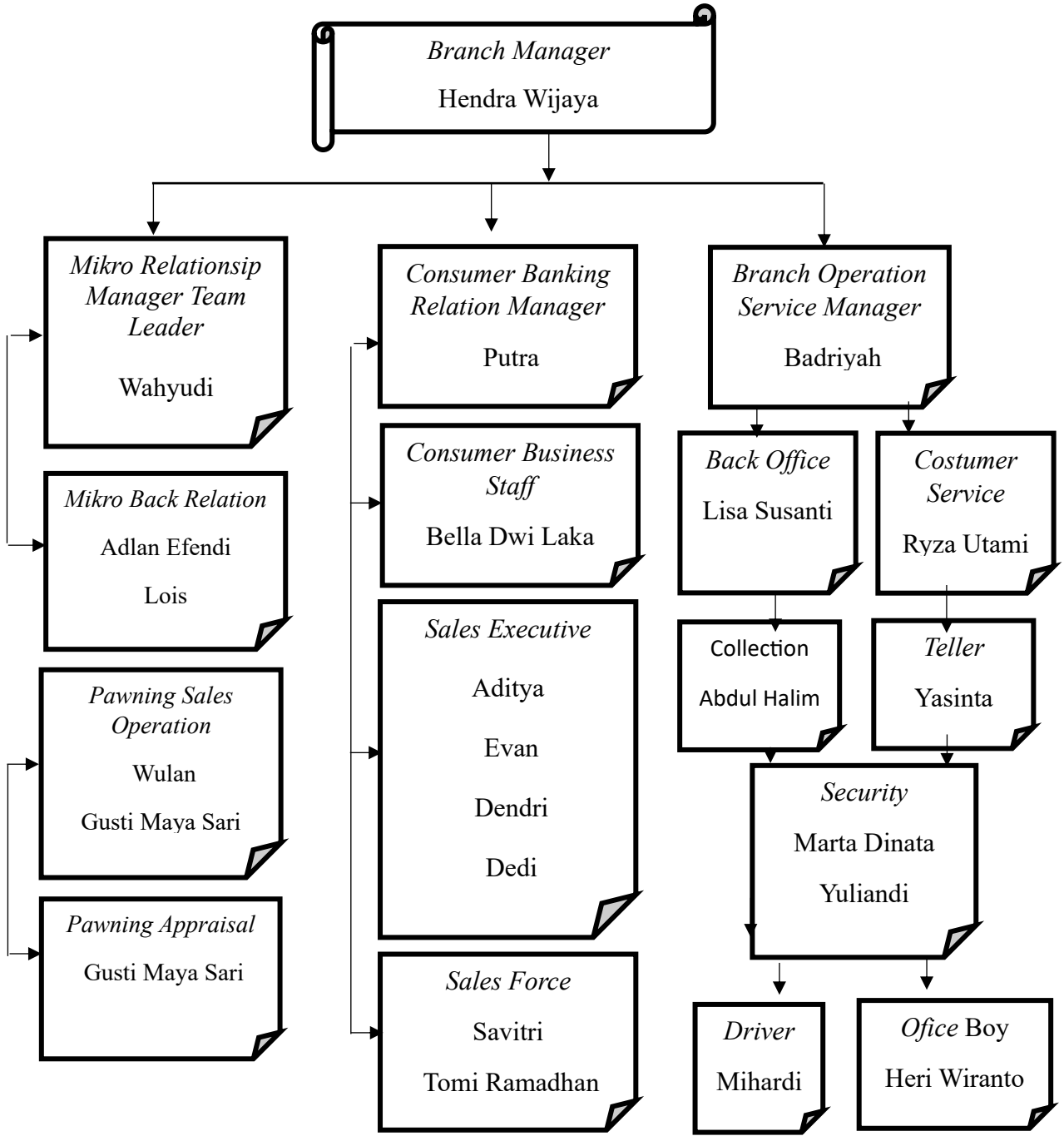
B. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia[5]

1. Tujuan Bank Syariah Indonesia adalah menjadi salah satu dari sepuluh bank syariah terbaik di dunia, yaitu menjadi top 5 *global islamic* bank dunia
2. Misi Bank Syariah Indonesia
   a) Memberikan masyarakat Indonesia akses terhadap solusi keuangan. (melayani lebih dari 20 juta klien dan termasuk dalam 5 bank teratas pada tahun 2025 berdasarkan nilai buku 50 T dan aset 500+T).
   b) Untuk tumbuh menjadi bank besar yang menawarkan kesepakatan terbaik kepada pemegang saham. (Dengan nilai yang kuat (PB>2) dan ROE tertinggi (18%), bank ini merupakan bank yang paling menguntungkan di Indonesia).
   c) Menjadi perusahaan pilihan dan sumber kebanggaan bagi talenta terbaik diindonesia. (Perusahaan yang kuat dan memberdayakan dengan budaya berbasis kinerja yang berkomitmen terhadap pengembangan staf).

[5] Bank Syariah Indonesia, "Visi dan Misi BSI," Curup June 10, 2025, https://ir.bankbsi.co.id.

C. Struktur Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Gambar 3.1 Struktur Organisasi BSI KCP Curup[6]



Sumber: PT. Bank Syariah Indonesia KCP Curup

[6] Arsip, *Struktur Organisasi Data Kerja*, PT Bank Syariah Indonesia, XII.23–XII.24.

Berikut ini adalah tugas dari masing-masing daftar nama karyawan diatas pada organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Curup:[7]

1. *Branch Manager*

Seorang manajer yang ditugaskan di cabang perusahaan, tanggung jawab kepala cabang sangat penting untuk operasional bisnis. Seperti:

a) Membuat rencana kerja operasional dan rencana keuangan

b) Melakukan pengawasan berkala terhadap tugas-tugas operasional.

c) Membuat protokol pelaksanaan kerja

d) Analisis kinerja karyawan Anda

e) Lakukan penilaian dan latih pembinaan aktif

f) Verifikasi prosedur operasional kantor cabang mematuhi peraturan terkait

2. *Branch Office And Service Manager*

Pekerjaan di perbankan yang melakukan peran pendukung untuk tanggung jawab manajer cabang. Berikut tugas-tugas yang harus diselesaikan:

a) Lacak kemajuan kelompok terhadap rencana bisnis bank

b) Melakukan penilaian dan membuat laporan pencapaian perusahaan

c) Membuat protokol untuk memenuhi rencana bisnis bank

d) Mengawasi bagaimana bawahan menjalankan prosedur operasional

[7] Arsip, *Struktur Organisasi Data Kerja*, PT Bank Syariah Indonesia KCP Curup, buku 3, tahun 2015, XII.25–XII.28.

3. *Consumer Banking Relation Manager*

Posisi tim penjualan dalam organisasi dengan membina hubungan positif dengan klien. Berikut ini adalah tanggung jawab perbankan konsumen:

a) Belajar mengenal setiap pelanggan secara pribadi

b) Terus jalin hubungan positif dengan perusahaan

c) Mengetahui variasi dalam HR membantu membedakan pelanggan Anda

d) Terlibat dengan pelanggan dan mengubah cara mereka diperlakukan

4. *Consumer Business Staff*

Pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi yang mendukung pemimpin dalam menyediakan layanan pelanggan. Berikut tugasnya yaitu:

a) Memenuhi semua permintaan pelanggan, termasuk pinjaman, keuangan, dan penghematan biaya

b) Melacak semua transaksi yang dilakukan pada rekening pelanggan, termasuk deposito, pinjaman, dan transaksi yang gagal.

5. *Costumer Sales Executiv*[8]

Individu yang bertanggung jawab atas semua taktik penjualan perusahaan. Berikut ini adalah tanggung jawab seorang eksekutif penjualan:

a) Bertanggung jawab untuk mempromosikan dan menjual produk

[8] Ibid., XII.29–XII.30.

b) Membuat rencana kerja untuk perencanaan penjualan, perencanaan produktivitas dan perkiraan pencapaian

c) Tetapkan jadwal yang produktif untuk mengadakan pembicaraan dan pertemuan

6. *Teller*

Seseorang yang mengutamakan keramahan dalam melayani konsumen. Tanggung jawab seorang teller meliputi:

a) Menyelesaikan transaksi tunai dan non tunai.

b) Melakukan tugas pembukuan

c) Memverifikasi identitas klien

d) Pastikan privasi kata sandi Anda

e) Penukaran uang tunai di cabang

f) Jaga semuanya tetap rapi dan bersih

7. *Customer Service*

Seseorang yang bertugas memenuhi harapan dan tuntutan klien dengan memberikan kepuasan pelayanan. Berikut ini adalah tanggung jawab layanan pelanggan:

a) Menjadi pusat informasi bagi bisnis

b) Tawarkan bantuan untuk suatu masalah.

c) Sebagai seorang penjual

d) Mampu berkomunikasi

8. *Sales Force*

Tenaga penjualan adalah sekelompok pekerja atau pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan dan bertugas menjual barang-barang perusahaan tersebut. Berikut ini adalah tanggung jawab tenaga penjualan:

a) Melaksanakan penjualan produk

b) Miliki komunikasi yang efektif dengan klien Anda

c) Memberikan layanan berkualitas

9. *Pawning Operational*

Memenuhi tanggung jawab dengan memastikan kelengkapan dokumen permohonan gadai emas dan menindaklanjuti pendanaan gadai sesuai dengan peraturan perundang-undangan terkait.

a) Pastikan tujuan bisnis gadai telah ditetapkan

b) Menjamin ketepatan evaluasi barang jaminan

c) Memastikan tujuan usaha gadai terpenuhi

10. *Security*

Bertugas menjaga ketertiban dan keamanan di tempat kerja, termasuk informasi, personel, keamanan fisik, dan tugas keamanan lainnya:

a) Bertanggung jawab atas keamanan kepala cabang

b) Memelihara operasional kantor dan melakukan pengawasan aktivitas

c) Mengawasi penyetoran dan penarikan di kantor cabang.

d) Waspadai segala aktivitas terlarang yang mengganggu operasional bank.

11. *Office Boy*

Terdapat profesi yang membantu segala tugas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan karyawan dan staf. Seperti office boy yaitu:

a) Membersihkan selalu dan menjaga tempat kerja yang umumnya rapi.

b) Membantu pembuatan makalah dan arsip klien bila diperlukan

12. *Driver*

Seorang yang ditunjuk untuk mengoperasikan kendaraan dalam aktivitas bisnis. Berikut tanggung jawab seorang pengemudi:

a) Mengawasi dan menjaga mobil operasional dalam kondisi baik

b) Pergi bekerja dengan supervisor atau pekerja

c) Mendukung efisiensi operasional yang dibutuhkan kantor

D. Produk dari Bank Syariah Indonesia KCP Curup[9]

1. Tabungan

Tabungan adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan dan penarikannya

[9] Bank Syariah Indonesia, "Produk-Produk BSI," Curup June 10, 2025, https://www.bankbsi.co.id.

tidak dapat dilakukan dengan menggunakan cek dan bilyet giro.[10] Berikut pilihan tabungan yang disediakan BSI KCP Curup:

a) BSI Tabungan Bisnis

b) BSI Tabungan Clasik

c) BSI Tabungan Easy Mudharabah

d) BSI Tabungan Easy Wadiah

e) BSI Tabungan Efek Syariah

f) BSI Tabungan Junior

g) BSI Tabungan Mahasiswa

h) BSI Tabungan Payroll

i) BSI Tabungan Pendidikan

j) BSI Tabungan Pensiun

k) BSI Tabungan Prima

l) BSI Tabungan Rencana

m) BSI Tabungan Simpanan Pelajar

n) BSI Tabungan Smart

o. BSI Tapenas Kolektif

[10] Khodijah Ishak and Ida Afrida Ningsih, "Analisa Produk Tabungan BSM Dalam Menarik Minat Nasabah," *Jurnal Perbankan Syariah* 1, no. 1 (2020): 45.

2. Pembiayaan

Pembiayaan biasanya disebut dengan utang. Selain itu, pendanaan juga disebut sebagai kredit di perbankan tradisional dan pinjaman di perbankan syariah. BSI KCP Curup menawarkan solusi pembiayaan, yaitu:[11]

a) Bilateral Financing

b) BSI Cash Collater

c) BSI Distributor Financing

d) BSI Kur Mikro dan Kecil

e) BSI Mitraguna Berkah

f) BSI Mitra Beragun Emas

g) BSI Oto

h) BSI Multiguna Hasanah

i) BSI Umrah dan Pensiun Berkah

j) BSI Mitraguna Online

3. Investasi

Investasi yaitu tindakan menanamkan dana pada suatu perusahaan dengan tujuan untuk menghasilkan keuntungan. Jenis investasi di BSI yaitu:[12]

[11] Juliani Wulandari, "Konsep Dasar Pembiayaan Dalam Perbankan Syariah," *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen* 2, no. 2 (2024): 165.

[12] Trisno Wardy Putra, "Investasi Dalam Ekonomi Islam," *Jurnal Ulumul Syar'i* 7, no. 2 (2018): 45.

a) BSI Deposito Vala

b) Reksa Dana Syariah

c) Deposito Rupiah

4. Emas

Bank Syariah Indonesia KCP Curup menawarkan berbagai produk emas, antara lain:

a) BSI Gadai Emas

b) BSI Cicil Emas

5. Bisnis

Bisnis adalah perdagangan produk, jasa, atau uang tunai yang menguntungkan kedua belah pihak. “Pembelian dan penjualan komoditas dan jasa” adalah definisi bisnis. Layanan yang ditawarkan kepada perusahaan kecil dan mikro antara lain

a) BSI Bank Garansi

b) BSI Cash Managemen

c) BSI Giro Optima

d) BSI Pembiayaan Investasi

e) BSI Giro Pemerintan

6. Prioritas

Prioritas adalah layanan eksklusif dan fasilitas istimewa bagi nasabah yang telah menyetujui syarat dan ketentuan layanan prioritas di BSI KCP Curup.[13] Individu prioritas menerima jenis layanan khusus berikut:

a) BSI Prioritas

b) BSI rivat

c) Safe Deposit Box (SDB)

7. Digital Banking

Nasabah dapat memperoleh informasi, mendaftar, membuka rekening, melakukan transaksi, dan menutup rekening secara mandiri tanpa bantuan petugas bank. Berikut jenis perbankan digital yang ada saat ini:[14]

a) BSI Mobile

b) Buka Rekening Online

c) BSI QRIS

d) BSI Debit Card

e) BSI ATM CRM

f) Solusi Emas

g) BSI Cardless Withdrawal

[13] Bank Syariah Indonesia, "BSI Prioritas," Curup February 25, 2025, https://bankbsi.co.id.

[14] Annisa Indah Mutiasari, "Perkembangan Industri Perbankan di Era Digital," *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* 9, no. 2 (2020): 32.

h) BSI Debit OTP

i) BSI Aisyah

j) BSI Jadi Berkah

k) BSI Net

i) BSI Merchant Business

8. Kartu

Kartu kredit adalah kartu yang disediakan oleh bank dan sejenisnya agar dapat memungkinkan pemegangnya membeli barang yang diperlukan secara hutang. Berikut jenis kartu yang ditawarkan Bank BSI KCP Curup[15]

a) Kartu Pembiayaan

b) Kartu Debit

[15] Nining Wahyuningsih, "Kartu Kredit (Suatu Tinjauan Syariat Islam)," *Kajian Ekonomi dan Perbankan Syariah* 19, no. 19 (2009): 19.

BAB IV

DATA TEMUAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai "Implementasi Sistem *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup", dengan pendekatan deskriptif kualitatif dan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Maka peneliti mencoba untuk menggali informasi bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup, dan mencari jawaban atas rumusan masalah yang ada pada penelitian ini, dengan mewawancarai beberapa informan yang berdasarkan dengan kriteria-kriteria tertentu yaitu informan yang memiliki jabatan kepala cabang dan manager/supervisor yang bekerja di BSI KCP Curup, dengan jumlah informan sebanyak 5 orang dari seluruh karyawan yang berjumlah 23 orang. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada para informan tersebut yaitu:

1. Apa saja bentuk-bentuk *reward* yang ada di BSI KCP Curup, selain dari berupa pujian. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Hendra Wijaya selaku kepala cabang dari (BSI) itu sendiri beliau menuturkan bahwa:

   > *"Reward itu ada yang bentuknya bulanan, ada juga yang pertrilyunan, dan yang pertahunan, itu ada reward dari kantor cabang, bisa reward dari area manager, bisa juga dari kantor wilayah ataupun dari kantor pusat, jadi berjenjang semua itu ada katagori-katagorinya, contoh untuk sales, temen temen sales founding ada, dan yang dari consumer ada, dari mikro ada pokoknya yang kategori sales semuanya ada*

reward dan untuk jenis dari reward itu sendiri ada handphone, laptop dan voucher uang jadi tergantung dari program yang dijalankan".[1]

Penjelasan diatas memberikan informasi bahwa pada bank syariah indonesia kcp curup terdapat berbagai macam jenis reward dan punishment yang dapat diterapkan kepada para karyawan yang ada sehingga hal ini dapat terus menunjang efektivitas dalam kinerja dan memberikan peluang bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang ada. Kemudian menurut Ibu Riski Ulandari beliau juga menuturkan bahwa:

"Terdapat berbagai jenis reward yang dibuat di BSI ini seperti kenaikan jabatan, piagam penghargaan dan umrah yang telah ditanggung segala pembiayaannya".[2]

Reward juga selain terdapat berbagai jenis yang dibuat, tentu dengan pembiayaan yang ditanggung oleh pribadi dari kepala cabang maupun dari perusahaan itu sendiri yang mana hal ini akan membuat para karyawan terus memberikan kontribusi penuh dalam meningkatkan kinerja-nya tanpa merasa terbebani dengan pembiayaan dari reward yang didapatkan. Kemudian menurut Ibu Badriyah beliau juga menuturkan bahwa:

"Reward itu terbagi menjadi dua jenis secara pembagiannya, yang pertama ada reward pribadi dari kepala cabang dan ada juga dari kantor pusat, tentu saja reward dari kantor pusat bisa berbentuk kenaikan jabatan dan intensif tahunan, umrah, itu teruntuk diluar dari organisasi ya, jika dari kepala cabang jelas diberikan oleh kepala cabang itu sendiri yang dapat berupa voucher uang, sertifikat penghargaan dan pastinya kepala cabang mengeluarkan dana untuk reward tersebut secara pribadi".[3]

---

[1] Hendra Wijaya, Bank Syariah Indonesia Kantor cabang Curup, *Wawancara,* 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

[2] Riski Ulandari, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

[3] Badriyah, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

Mengenai reward yang ada di bank syariah indonesia kcp curup itu juga terdapat beberapa pembagian yang dibedakan menjadi tiga bagian yang mana hal ini tentu saja agar dapat terus mendorong pencapaian target perusahaan dan mengapresiasi atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan, terkhusus pembagian reward ini jika diberikan oleh kepala cabang maka reward tersebut murni diberikan dengan menggunakan dana pribadi dari kepala cabang berbeda jika diberikan oleh perusahaan maka itu sudah diluar dari pembiayaan kepala cabang sehingga hal ini dapat terus membuat para karyawan berusaha memberikan kinerja terbaik mereka. Menurut Bapak Wahyudi beliau menuturkan juga bahwa

> *"Jenis reward yang diberikan oleh kepala cabang dapat berbentuk uang, jam tangan, sepatu dan baju bahkan voucher belanja pun juga ada".*[4]

Mengingat reward yang diberikan terdapat berbagai macam bentuk maka akan dapat memberikan rasa semangat dan ketekunan lebih kepada para karyawan dalam kinerja sehingga dapat mencapai target yang diberikan.

2. Selain berkontribusi penuh dalam bekerja, hal apa saja yang membuat karyawan tersebut mendapatkan *reward.* Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Bapak Hendra Wijaya Selaku kepala cabang dari (BSI) itu sendiri beliau menuturkan bahwa:

> *"Seperti temen temen founding jika dapat mencapai target foundingnya perbulan atau pertriliyunan biasa kepala cabang membuatkan contest reward, siapa yang bisa mencapai target sekian pas tiga bulan saya kasih reward misalkan kasih voucher senilai dua ratus ribu itu bisa juga kalau dari cabang, kalau dari area juga ada dari area juga mungkin membuat program sendiri seperti untuk teman teman consumer misalkan pencapaian sesuai dengan deadline sesuai*

[4] Wahyudi, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

> *dengan targetnya misalkan tiga milyar selama tiga bulan dia sampai ya terkadang dari wilayahnya masuk dana reward misalkan 1 juta jadi semuanya berjenjang dari area dari wilayah kemudian kantor pusat semuanya ada reward jadi tergantung dari masing masing program yang dibuat itu kalo reward".*[5]

Terkait reward ini juga tentu saja diberikan sesuai dengan capaian hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang ingin mendapatkan reward tersebut, sehingga para karyawan dapat berkompetisi secara sehat dan bersih dalam mendapatkan reward yang telah dibuat oleh kepala cabang maupun dari perusahaan, yang mana hal ini akan membentuk perilaku solidaritas antar karyawan dalam kinerja maupun pertemanan. Kemudian Ibu Badriyah beliau menuturkan bahwa:

> *"Tentu diberikan reward kepada seluruh karyawan yang memiliki pekerjaan yang baik dan optimal serta memiliki pencapaian sesuai dengan divisi mereksa masing-masing yang telah ditetapkan".*[6]

Pemberian reward juga tidak bisa diberikan secara percuma tanpa alasan yang jelas karena pembiayaan dari reward tersebut ditanggung oleh kepala cabang atau perusahaan dengan menggunakan dana pribadi diluar dari gaji yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan, hal ini tentu membentuk sikap keadilan atas sesama karyawan yang berusaha untuk mendapatkannya tanpa merasa ada kecurangan didalamnya. Adapun menurut Bapak Putra dan Wahyudi sepakat menuturkan bahwa:

> *"Menurut saya mengenai pemberian reward ini atau bonus itu sendiri telah sesuai dengan pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan seperti besarnya kontribusi karyawan pada perusahaan dan tidak jauh dari yang namanya target pencapaian yang ada".*[7]

---

[5] Hendra Wijaya, Bank Syariah Indonesia Kantor cabang Curup, *Wawancara*, 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

[6] Badriyah, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

[7] Putra Adi Jaya dan Wahyudi, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

Selain telah sesuai dengan ketentuan dalam pemberian, reward ini juga sudah melalui persetujuan dan keinginan bersama saat dibuat sehingga akan meminimalisir kurangnya kontribusi antar karyawan dalam berusaha mendapatkannya, tidak hanya itu saja melainkan reward yang diberikan harus sesuai dengan target yang berhasil dicapai oleh karyawan dan yang telah memaksimalkan kinerjanya dalam perusahaan. Sama halnya dengan Ibu Riski Ulandari beliau menuturkan bahwa:

> *"Para karyawan tentu mendapatkan bonus biasanya karena pencapaian yang telah dipenuhi atau melebihi target yang ada".*[8]

Reward yang didapatkan oleh karyawan tentu setelah mereka berhasil mencapai tujuan yang diberikan perusahaan maupun target yang ditentukan sehingga memaksimalkan potensi kinerja dari para karyawan.

3. Apakah pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada informan yaitu Bapak Hendra Wijaya beliau menuturkan bahwa:

> *"Terkait dengan pelaksanaan reward dan punishment ini beliau juga mengatakan bahwa tentu saja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang dimana aturan ini sendiri sudah ditetapkan dari kantor pusat maka kemudian kantor wilayah juga mengikutinya baru dilanjutkan ke kantor cabang, yang menjadi pembeda hanya jenis program yang dibuat dalam pemberiannya saja, tetapi jika dari pelaksanaanya semuanya sama yaitu menyesuaikan dengan ketentuan peraturan yang sudah ada dan telah ditetapkan".*[9]

Mengenai reward ini tentu dilaksanakan dalam pemberiannya sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan ketentuan dari dalam perusahaan

[8] Riski Ulandari, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

[9] Hendra Wijaya, Bank Syariah Indonesia Kantor cabang Curup, *Wawancara,* 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

sehingga meminimalisir terjadinya kesalahan dan kecurangan dalam pelaksanaannya. Kemudian juga Ibu Badriyah beliau menuturkan bahwa:

> *"Jelas, terkait dengan ketentuan pastinya sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mengenai reward dan punishment ini, menurut saya sudah sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, karena didasarkan pada peraturan perbankan syariah dan undang-undang cipta kerja yang telah ditetapkan negara".*[10]

Reward dan punishment ini juga adalah sistem yang dibuat dengan aturan ketat sehingga dalam pelaksanaannya dapat dipertanggung jawabkan secara hukum maupun perusahaan tersebut, yang mana hal ini menjadi tolak ukur dalam mempertimbangkan untuk melaksanakannya. Adapun menurut Bapak Putra Adi jaya beliau menuturkan bahwa:

> *"Tentu saja sudah sesuai dengan SOP perusahaan, jika melakukan suatu kesalahan maka hukuman yang diperoleh juga menyesuaikan dengan kesalahan tersebut".*[11]

Reward dan punishment ini juga diberikan selain untuk membangun semangat dalam memaksimalkan kinerja karyawan juga dapat membentuk perilaku sikap yang baik antar sesama karyawan itu karena sistenm reward dan punishment ini akan didapatkan karyawan sesuai dengan target yang dicapai maupun kesalahan yang diperbuat sehingga mengutamakan konsekuensi dan kesesuaian dengan sesuatu yang dicapai. Sama halnya dengan Bapak Wahyudi menuturkan bahwa:

> *"Tentu saja segala jenis reward dan punishment yang diberikan kepada para karyawan itu sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, karena tidak bisa asal-asalan dalam pemberian-nya".*[12]

---

[10] Badriyah, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

[11] Putra Adi Jaya, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

[12] Wahyudi dan Badriyah, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

Supaya dapat meminimalisir kesalahan dan rasa ketidakadilan antar sesama karyawan maka reward dan punishment yang diberikan harus melalui atas persetujuan bersama agar hal ini tidak terkesan curang terhadap sesama karyawan sekaligus memperkuat atas hukum dari sistem reward dan punishment ini antar karyawan.

4. Apa saja bentuk-bentuk *punishment* yang ada di BSI KCP Curup selain dari berupa teguran dan peringatan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Hendra Wijaya beliau menyatakan bahwa:

> *"Iya kalau punishment itu kita ada ketentuan dari human capital ya, jadi ada kategorinya seperti kedisiplinan, target pencapaian kinerja, tindakan fraud jadi ketiga katagori itu terkait punishment pasti dilakukan semua".*[13]

Terkait dengan hukuman ini juga tentu dilakukan oleh kepala cabang kepada setiap karyawannya yang melakukan kesalahan maupun pelanggaran secara langsung diberikan, sehingga hal ini dapat meminimalisir kesalahan atau pelanggaran yang sama dilakukan dikemudian hari oleh para karyawan, sehingga para karyawan dapat terus waspada dan terus berhati-hati dalam melakukan kinerjanya. Kemudian bapak Wahyudi sebagai informan juga menuturkan bahwa:

> *"Adapun mengenai jenis punishment yang terdapat di BSI KCP Curup itu bisa seperti mutasi jabatan, demosi bahkan sampai pemecatan".*[14]

Punishment yang ditetapkan juga sudah cukup memberikan efek jera terhadap karyawan yang masih sering mengulang satu kesalahan maupun

[13] Hendra Wijaya Selaku, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

[14] Wahyudi, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

melanggar peraturan yang ada, hal ini tentu dapat terus membentuk perilaku yang lebih baik antar karyawan tersebut. Bapak Putra Adi jaya dan Ibu Riski Ulandari mereka juga menuturkan bahwa:

> *"Jenis punishment yang terdapat di BSI saat ini yaitu seperti mutasi, demosi, rotasi jabatan, serta denda, kita ambil contoh karyawan bagian sales force sering pulang lebih awal sebelum pekerjaan diselesaikan yang mana waktu pulang kerja di BSI KCP curup yaitu pukul 15:30 Wib tetapi karyawan ini sering pulang dengan mendahulukan dari waktu yang telah ditentukan, maka dari perbuatannya itu akan diberikan punishment berupa denda sebesar Rp.150.000.00 setiap kali pulang lebih cepat".*[15]

Punishment ini juga diberikan bukan hanya dengan asal-asalan tetapi harus dengan dasar yang kuat dan telah disetujui bersama sehingga tidak ada alasan lagi bagi para pelanggar untuk membela diri dan menghindar dari punishment yang didapatkan.

5. Selain ketidakdisiplinan masuk kerja, hal apa saja yang menjadikan karyawan tersebut mendapatkan *punishment.* Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Hendra wijaya beliau menuturkan bahwa:

> *"Kalau punishment yang terkait selain dari kedisiplinan itu ada yang namanya punishment pencapaian target misalkan dia targetnya misalkan 1 milyar perbulan namun dia tidak dapat tercapai target sampai dengan penilaian akhir tahun itu ada juga yang namanya surat peringatan, jadi kategori punishment itu adalah kategori masalah pencapaian kinerja. kemudian juga ada satu lagi terkait kalau seandainya dia melakukan tindakan fraud jadi tindakan fraud itu misalkan dia mengambil uang nasabah, mintak uang ke nasabah, dana nasabah di pakai, itu Tindakan fraud namanya itu langsung punishment dan itu bisa jadi langsung diberhentikan dari kita, dan kita juga melakukan pelaporan ke kepolisian juga agar mereka bisa dipenjara karena mengambil dana nasabah itu merupakan tindakan fraud namanya jadi katagorinya selain kedisiplinan itu ada terkait masalah pencapaian kinerja tercapai atau tidak oke itu ada punishment juga kalau tidak tercapai kemudian yang terakhir*

[15] Putra Adi Jaya dan Riski Ulandari, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

> *tindakan fraud kalo dia ada fraud mencuri uang nasabah dan yang lain-lain itu ada punishment nya juga".*[16]

Punishment yang diberikan juga selain terdapat berbagai macam bentuk, juga terdapat bagian-bagiannya sehingga hal ini meningkatkan keadilan atas kesalahan dan pelanggaran yang diperbuat seperti halnya seorang karyawan yang melakukan kesalahan atau melanggar peraturan perusahaan muali dari yang kecil sampai yang besar maka hukuman yang diberikan akan seimbang dengan pelanggaran yang diperbuat tanpa meringankan dari hukuman yang telah ditetapkan. Adapun dari keterangan Bapak Wahyudi dan Ibu Badriyah beliau menuturkan bahwa:

> *"Teruntuk karyawan yang mendapatkan punishment tersebut biasanya karena telah melakukan pelanggaran secara prosedural seperti kesalahan operasional itu pasti semua kesalahan yang dilakukan oleh setiap karyawan akan mendapatkan hukumannya".*[17]

Hukuman yang didapatkan oleh karyawan juga selain dengan menyesuaikan atas kesalahan yang diperbuat juga karena karyawan tersebut masih menyepelekan atas kesalahan yang pernah diperbuat maka hukuman yang didapatkan juga akan semakin berat. Kemudian menurut Bapak Putra Adi Jaya dan Ibu Riski Ulandari beliau menuturkan bahwa:

> *"Biasanya juga kalau disini karyawan yang mendapatkan hukuman itu terjadi karena sering tidak tercapainya target yang telah diberikan dan terkadang masih melanggar etika kedisiplinan dalam kinerjanya".*[18]

---

[16] Hendra Wijaya, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

[17] Wahyudi dan Badriyah, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

[18] Putra Adi Jaya dan Riski Ulandari, Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

Kesalahan yang sama dan terus dilakukan secara berulang-ulang tentu akan memberatkan hukuman yang didapatkan maka tidak ada sesuatu hal yang dapt meringankan atas hukuman tersebut supaya para karyawan mendapatakan efek jera serta tidak mengulangi kesalahan yang sama lagi. Ibu Riski Ulandari juga menuturkan bahwa adanya pelanggaran Fraud yang terjadi beberapa bulan yang lalu:

> *"Saya masih ingat sekali mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu karyawan bagian teller bebrapa bulan yang lalu yang dimana dia diberikan punishment oleh perusahaan berupa pemecatan dan ditindak secara hukum pidana akibat perbuatannya yang melakukan penggelapan dana, karena perbuatan itu benar-benar sangat merugikan bagi pihak perusahaan".*[19]

Setelah mengalami pelanggaran yang berat maka karyawan tersebut tentu akan mendapatkan hukuman yang berat serta konsekuensi atas perilaku yang menyepelekan aturan yang ada, sehingga karyawan tidak akan mendapat toleransi dari perusahaan yang mana akan langsung memberhentikan kinerjanya dan akan memenjarakannya bila terbukti bersalah atas peraturan yang telah dibuat,hal ini membuat karyawan tersebut lebih jera dan sadar atas kesalahannya.

6. Bagaimana dampak dari penerapan *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil wawancara peneliti kepada Bapak Hendra Wijaya beliau menuturkan bahwa:

> *"Kalau yang namanya punishment itu tergantung dari karyawannya itu sendiri kalau dari dalam dirinya memang sudah tidak ada niat kerja lagi itu reward dan punishment tidak akan berdampak apapun ya, tapi kalau punishment yang sifatnya yang membangun masalah pekerjaan dia misalkan tidak mencapai target itu pembinaan punishmentnya dalam artian untuk membangkitkan semangat dia ya*

[19] Riski Ulandari, Bank Syariah Indonesia Cabang Curup, *Wawancara,* tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

> *kalau punishment dalam artian motivasi kerja ya, kerjanya menurun mungkin bisa jadi ada masalah keluarga atau masalah yang lain kayak gitu kan itu kita bangkitkan semangat dia dengan itu tadi reward tadi tapi tetap punishment tetap berjalan tapi punishment yang sifatnya pembinaan, tapi jika yang dia melakukan fraud tadi itu tidak akan meningkatkan motivasi kerja lagi karna sudah mengambil dana nasabah berbeda dengan masalah kedisiplinan punishmentnya ada juga tapi mungkin masih bisa berubah ada peluangnya untuk berubah menjadi dia lebih baik."*[20]

Hukuman yang diberikan juga memiliki batas keringanan yang telah disesuaikan dengan bagian dari hukuman yang ada, hal ini tentu dengan tujuan yang jelas tanpa memutuskan secara sepihak, karena dalam hukuman hanya bertujuan untuk memberikan efek jera agar meminimalisir terjadi kembali atas kesalahan maupun pelanggaran yang sama dikemudian hari, sehingga perusahaan dapat terus melakukan pembinaan bila masih dapat dibina dan melakukan pemutusan hubungan kerja bila sudah tidak dapat lagi dibina dan diatur karena semua tentu ada konsekuensinya. Adapun dari keterangan Bapak Wahyudi beliau menuturkan bahwa:

> *"Tentu dari awal sistem reward dan punishment ini ada hingga terus berkembang sampai sekarang, dua point itu sangat berpegaruh pada pekerjaan karyawan terutama di BSI ini, karena pandangan saya banyak karyawan disini lebih banyak mendapatkan reward dari pada punishment dan itu merupakan sinyal yang cukup bagus, saya coba ambil contoh karyawan bagian sales force, mereka misalkan diberi target dalam kurun waktu 3 bulan harus mencairkan sekitar 2 milyar jika pencapaian tersebut berhasil didapat maka kantor pusat akan memberikan mereka reward berupa 1 buah unit hadphone atau bahkan kenaikan gaji jika achivement yang mereka capai memenuhi target 100%, ya tentu itu diberikan atas kontribusi yang mereka lakukan terhadap perusahaan".*[21]

[20] Hendra Wijaya, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

[21] Wahyudi Selaku, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

Karyawan yang mendapatkan reward tentu akan terus meningkatkan motivasi kerja dengan maksimal dan juga memperbaiki perilaku dan sikapnya, sebab reward yang ditawarkan bukan hanya dari kepala cabang saja tetapi juga dari perusahaan dan punishment yang diberikan juga sudah sangat jelas terkait kesalahan maupun pelanggaran yang diperbuat sehingga hal ini memberikan rasa optimis dan ketelitian terhadap karyawan dalam memberikan kontribusi atas kinerjanya diperusahaan. Kemudian hasil wawancara kepada Ibu Riski Ulandari dan Bapak Putra Adi Jaya menuturkan:

> *"Mengenai sistem reward dan punishment ini tentu saja yang pertama tidak dapat dipisahkan karena mereka saling keterkaitan satu sama lain dan juga disetiap perusahaan pasti menerapkan sistem ini, tentu dengan hal ini dapat menjadi suatu alat ukur untuk motivasi kerja karyawan itu sendiri, Adapun dampak yang diperoleh dari reward dan punishment ini sungguh sangat positif dan efektif seperti meningkatnya motivasi kerja kemudian memperbaiki sikap dan perilaku karyawan dari yang kurang baik menjadi lebih baik sehingga memberikan kesan terbaik dalam motivasi kerja terutama untuk karyawan di BSI ini sendiri. Sebagai contoh yang sudah saya sebutkan tadi karyawan bagian sales force sering pulang lebih awal sebelum pekerjaannya selesai dengan banyak alasan, maka kemudian diberikan punishment berupa denda, dan alhamdulillah sekarang karyawan itu perlahan mulai menaati peraturan yang ada dan sadar akan tanggung jawabnya dalam bekerja, dari hal itu dapat kita simpulkan bahwa dampak dari punishment itu sangat berpengaruh baik bagi perilaku dan motivasi kerja karyawan".*[22]

Keterkaitan antara kedua sistem ini tentu saja membuat dampak yang lebih efisien terhadap karyawan dan tujuan perusahaan, sebab kedua sistem ini saling memberikan keuntungan tanpa merugikan kedua belah pihak sehingga hal ini membentuk para karyawan agar lebih maksimal dalam

[22] Putra Adi Jaya dan Riski Ulandari, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

memberikan kontribusi dalam perusahaan. Sama halnya dengan Ibu Badriyah beliau juga menuturkan bahwa:

> *"Bank Syariah Indonesia Kcp Curup ini dari Awal berdiri sampai dengan sekarang mengapa dapat terus berkembang dan maju itu karena ditunjang oleh hasil kerja karyawannya yang optimal, sebab dibalik kerja karyawan yang optimal terdapat faktor yang mempengaruhinya seperti itu tadi reward yang membuat semangat kerja semakin meningkat dan punishment memberikan efek jera dan kewaspadaan terhadap kesalahan".*[23]

Reward dan punishment ini jika tidak diterapkan maka akan sulit dalam mengembangkan suatu perusahaan karena akan membuat para karyawan menjadi kurang disiplin, menyepelekan pekerjaan dan sering melakukan pelanggaran maupun kesalahan sehingga perlu diterapkan sistem reward dan punishment ini agar para karyawan dapat dibentuk dan dibina sesuai dengan tujuan dari perusahaan yang mana akan memberikan keuntungan yang besar jika ingin berkembang dan maju dalam persainagn.

7. Bagaimana cara pimpinan memberikan *reward* dan *punishment* kepada karyawan yang telah mencapai target. Dari hasil wawancara peneliti kepada Bapak Hendra Wijaya beliau menuturkan bahwa :

> *"Biasanya kalau untuk pemberian Reward dan punishment itu jelas dari saya sendiri yang langsung memberikannya, seperti halnya itu tadi tu saya langsung share per-bulan setiap diawal bulan saya membuatkan contest reward bagi siapa yang bisa mencapai target sekian setiap tiga bulan atau achivement 100% maka akan saya kasih reward misalkan saya kasih voucher senilai 200 ribu bahkan handphone dan laptop pun ada dan untuk punishment saya akan langsung memberi teguran secara lisan namun apabila masih melanggar maka akan saya kasih surat peringatan 1, kemudian surat peringatan 2, dan terakhir surat peringatan 3 yaitu pemutusan hubungan kerja apabila masih juga tidak dipatuhi."*[24]

---

[23] Badriyah Selaku, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

[24] Hendra Wijaya, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

Kepala cabang akan bertindak tegas terkait pemberian reward dan punishment ini agar para karyawan dapat lebih percaya dan lebih waspada dalam kinerjanya seperti halnya reward diberikan secara langsung oleh kepala cabang sehingga membuat karyawan lebih merasa diapresiasi atas kinerjanya dan merasa untuk tidak melakukan pelanggaran maupun kesalahan yang sama lagi bila sudah ditetapkan dalam aturan yang hal ini memberikan kesan serius terhadap apa yang kepala cabang inginkan. Adapun keterangan dari Bapak Wahyudi dan Ibu Badriyah mereka menuturkan bahwa:

> *"Terkait mengenai pelaksanaan pemberian reward dan punishment ini, langsung diberikan oleh kepala cabang itu sendiri jika kepala cabang yang membuat jenis rewardnya".*[25]

Adapun reward dan punishment yang diberikan tidak hanya tentang target yang sama yang diulang secara berkala melainkan diberikan sesuai dengan keinginan perusahaan serta tujuan dari kepala cabang itu sendiri agar perusahaan yang diberikan amanah kepadanya dapat terus menghadapi berbagai tantangan dalam persaingan antar perusahaan. Kemudian menurut Bapak Puta Adi Jaya dan Ibu Riski Ulandari mereka menuturkan bahwa:

> *"Diberikannya hukuman dan hadiah ini juga biasanya selain diberikan secara langsung oleh kepala cabang atau kantor pusat kepada karyawan juga diberikan lewat pesan secara pribadi terhadap karyawan itu sendiri yang pasti sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kesalahan yang dilakukannya".*[26]

Reward dan punishment yang diberikan juga tidak hanya secara langsung diberikan tetapi juga dipermudah dengan memanfaatkan teknologi yang ada dengan penyampaian lewat pesan online atau aplikasi yang akurat

---

[25] Wahyudi dan Badriyah, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

[26] Putra Adi jaya dan Riski Ulandari, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

agar karyawan yang sedang berada diluar perusahaan dapat langsung mendapatkan haknya tanpa harus menunggu dalam waktu yang lama. Kemudian Bapak Putra Adi Jaya dan Bapak Wahyudi juga menambahkan:

> *"Mengenai dengan pemberian reward dari kepala cabang ini diberikan secara langsung dan biasanya reward itu diberikan dalam kantor cabang itu sendiri untuk jamnya menyesuaikan, saat segala aktivitas pekerjaan telah selesai dikerjakan ya sebelum para karyawan pulang semua dari kantor, adapun reward dari pusat itu diberikan setiap akhir tahun dan diberikan secara langsung juga dengan catatan diberitahukan terlebih dahulu sebelumnya lewat group BSI, zoom atau surat kabar, bagi karyawan-karyawan yang mendapatkan-nya, kemudian mengenai reward dari kantor pusat lebih sering berbentuk uang maka proses pemberian-nya melalui transfer ke masing-masing rekening dari karyawan itu sendiri. Begitu juga dengan pemberian punishment tidak jauh berbeda langsung ditegur secara lisan oleh kepala cabang dan diberikan surat peringatan 1 kemudian 2 hingga 3 jika sudah melampaui batas seperti pemutusan hubungan kerja.*[27]

Reward dan punishment ini diberikan oleh kepala cabang kepada karyawannya secara langsung dikantor tersebut saat telah berakhirnya jam kerja karyawan yang dimana disaksikan oleh semua karyawan yang ada sehingga meminimalisir terjadinya kecurangan dan ketidakadilan atas pemberian yang dilakukan, dan juga reward dan punishment ini jika diberikan oleh perusahaan maka tidak dspat diberikan secara langsung melainkan melalui cara transfer sebab jika dari perusahaan maka reward yang diberikan tentu bersifat intensif atau uang yang dimana sebelum diberikan akan diberitahukan terlebih dahulu agar diketahui secara bersama.

[27] Putra Adi Jaya dan Wahyudi, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

8. Manakah dari sistem *reward* dan *punishment* ini yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada informan yaitu bapak Hendra Wijaya beliau menuturkan bahwa:

> *"Ya dua-duanya tentu saja mendukung dan efektif karena reward dan punishment ini tidak dapat dipisahkan mereka adalah sistem yang dapat menunjang hasil kerja dari karyawan itu sendiri, contoh misalnya diberikan reward maka para karyawan akan lebih semangat dalam mencapai target yang saya berikan setiap awal bulannya kemudian punishment supaya para karyawan tidak bermalas-malasan dan terlalu santai dalam pekerjaannya sehingga lebih meningkatkan kewaspadaan dalam pekerjaan maupun perilakunya menjadi lebih disiplin lagi".*[28]

Mengingat reward dan punishment ini adalah sistem penggerak atas motivasi kerja karyawan yang saling berkaitan maka tentu tidak akan dapat diberikan salah satunya saja melainkan harus dengan keduanya agar tujuan perusahaan yang ingin dicapai dapat terus dijalankan dengan meningkatkan sumber daya manusianya yaitu para karyawan atas pekerjaannya. Kemudian menurut Ibu Badriyah beliau juga menuturkan bahwa:

> *"Mengenai reward dan punishment ini saya berpendapat bahwa sama-sama efektif karena bisa dijadikan tolak ukur terhadap peningkatan pekerjaan karyawan, sebab saya perhatikan dari tahun ke tahun selalu ada peningkatan pencapaian karyawan itu sendiri yang tentu hal ini memberikan hasil yang bagus dan optimal".*[29]

Pengaruh dari reward dan punishment ini juga selain cukup besar terhadap perkembangan perusahaan tentu juga efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Adapun Menurut Bapak Putra Adi Jaya dan Bapak Wahyudi mereka menuturkan bahwa:

> *"Reward dan punishment ini pastinya sama-sama efektif karena kedua sistem ini saling berkaitan satu sama lainnya, semua sesuai dengan*

[28] Hendra Wijaya, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

[29] Badriyah, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

> *fungsinya masing-masing yaitu sebagai penunjang dalam meningkatkan pekerjaan karyawan dan mengantisivasi dari kesalahan ataupun pelanggaran yang dilakukan".*[30]

Terkait reward dan punishment ini juga pastinya kedua sistem ini dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih optimal dalam mencapai berbagai target yang ada, sehingga memberikan nilai lebih dari sistem ini terhadap proses perkembangan perusahaan maupun kinerja karyawannya.

9. Apakah dengan adanya sistem *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada informan yaitu Bapak Hendra Wijaya beliau menuturkan bahwa:

> *"Terkait masalah rutinitas keislaman ini kami dari kantor cabang setiap hari jumat itu pasti ada yang namanya membaca Al-Quran bersama itu program-program dari cabang lah kemudian ada tausiyah memanggil seorang ustadz untuk ceramah disini, ada juga tadarusan dan terakhir kami bersedekah beberapa makanan kotak kepada para nasabah maupun lingkungan sekitar kantor cabang ini jadi itulah beberapa program yang setiap jumat ada kita lakukan."*[31]

Sistem reward dan punishment ini juga tidak hanya dapat mendisiplinkan karyawan maupun meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri terhadap kinerjanya dengan diterapkannya reward dapat memberikan karyawan sikap optimis dan ingin terus belajar mengenai kinerjanya dan juga dengan punishment akan menyadarkan karyawan atas sikap kecuranganyang melanggar. Adapun menurut Ibu Badriyah beliau berpendapat bahwa:

> *"Tentu saja dapat meningkatkan kinerja, sebab dengan adanya reward dan punishment ini memberikan kedisiplinan lebih kepada karyawan seperti yang sebelumnya kurang efisien dalam pencapaian target dan kurang disiplin maka kemudian diberikan punishment*

[30] Putra Adi jaya dan Wahyudi, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

[31] Hendra Wijaya, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

> *akan perlahan mulai mendorong karyawan untuk berusaha meningkatkan pekerjaannya dan terus mendisiplinkan para karyawan terhadap kinerjanya".*[32]

Hukuman juga bukan hanya memberikan efek jera dan menyiksa karyawan tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena hukuman bertujuan untuk memberikan kesadaran atas kesalahan maupun pelanggaran yang diperbuat, hal ini bertujuan bukan hanya meminimalisir kesalahan yang berulang tetapi juga meminimalisir pelanggaran yang dilakukan karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan agar dapat menjaga ketentuan serta kebijakan yang berlaku dalam kinerjanya. Kemudian menurut Bapak Putra Adi Jaya dan Bapak Wahyudi mereka menuturkan:

> *"Tentu Seperti juga halnya dengan kinerja yang biasanya dirasa kurang maksimal maka dengan diberikan punishment dapat memaksimalkan pekerjaan menjadi lebih bagus lagi, kemudian dari peningkatan sikap juga dapat memberikan pemahaman terhadap keislamian pada syariat yang ada, seperti setiap akan memulai pekerjaan selalu mengusahakan membaca ayat atau surah yang ada dalam al-quran, kemudian saat apel pagi dimulai para karyawan selalu mengutamakan membaca doa dari sebelum apel dimulai hingga apel selesai, dan tidak melupakan kewajiban beribadah sholat lima waktu ditengah pekerjaan yang ada seperti pada waktu adzan tiba dan sudah masuk jam istirahat, serta selalu mengutamakan bersikap jujur, adil dan mengesampingkan sikap kecurangan".*[33]

Punishment juga merupakan cara yang dilakukan perusahaan agar para karyawan menjadi lebih teliti dan waspada terhadap setiap jenis kesalahan maupun pelanggaran sehingga hal ini dapat terus meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya seperti halnya teguran akan berdampak kepada mindset karyawan itu untuk tidak

---

[32] Badriyah , Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

[33] Putra Adi Jaya dan Wahyudi, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

mengulangi kesalahan maupun pelanggaran yang sama dikemudian hari. Menurut Bapak Putra Adi Jaya dan Ibu Riski Ulandari mereka juga menuturkan bahwa:

> *"Reward dan punishment sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dan sikap karyawan dalam bekerja karenanya dari hal tersebut karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja maupun sikapnya, sehingga meningkatkan semanagat bekerja terhadap perusahaan sekaligus memberikan kesan terbaik, sehingga memmunculkan nilai lebih dari dalam diri karyawan itu sendiri".*[34]

Berdasarkan hasil keseluruhan dari wawancara beserta pertanyaan yang telah peneliti ajukan kepada beberapa informan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa *reward* dan *punishment* sangatlah berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sekaligus mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan dalam mencapai berbagai target yang diberikan. Adapun dengan *reward* dan *punishment* ini karyawan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kerjanya dan menjaga sikap yang baik dalam perusahaan.

Adapun *reward* dan *punishment* ini juga meningkatkan motivasi kerja para karyawan menjadi lebih aktif dan bersemangat dalam memaksimalkan kerjanya sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan menjadikan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan ini menjadi berkualitas. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan akan dapat terus berjalan dan berkembang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dengan

[34] Putra Adi Jaya dan Wahyudi, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

dorongan reward dan punishment yang mana dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

Kemudian *reward* dan *punishment* ini juga selain dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan juga dapat mendorong karyawan agar terus mengevaluasi diri karyawan tersebut agar dapat memperbaiki setiap kesalahan maupun pelanggaran yang dilakukan sehingga dapat lebih mematuhi segala aturan maupun kebijakan yang berlaku dalam perusahaan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti serta beberapa dokumentasi, Maka yang didapatkan peneliti yaitu:

1. Bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan sisi positif pada motivasi kerja pada karyawan di Bank Syariah Indonesia?

Penerapan *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan sisi positif pada motivasi kerja, menurut teori Muhammad Kosim berpendapat *reward* dan *punishment* menjamin bahwa karyawan akan mengerakan segenap kemampuan dan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.[35] seperti halnya dari pendapat Hendra Wijaya yang mengatakan bahwa dampak yang diperoleh dari reward dan punishment ini sungguh sangat positif dan efektif seperti meningkatnya motivasi kerja sehingga memberikan kesan terbaik dalam pencapaian target terutama untuk karyawan di BSI ini sendiri.[36]

[35] arman, Ismail, and Rachman, "Penerapan Sistem Reward dan Punishment," 94.

[36] Hendra Wijaya, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

Adapun bentuk-bentuk *reward* ini dapat berupa uang seperti insentif, dan juga berupa benda-benda seperti sepatu, jam tangan, baju dan tas ada juga *reward* berupa kenaikan jabatan, umrah gratis, voucher belanja dan penghargaan seperti piagam. Kemudian *punishment* dapat berupa denda uang, mutasi jabatan, demosi jabatan, pemutusan pekerjaan dan teguran lisan hingga surat peringatan 1,2 dan 3 hingga pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan dari teori reward dan punishment menurut muhammad kosim yang mana peneliti mendapatkan hasil berupa persamaan dari teori tersebut dengan apa yang terjadi dilapangan bahwa saat mengadakan target baru maka kepala cabang akan langsung membuat reward agar para karyawan lebih termotivasi untuk berusaha mendapatkan dan menyelesaikan target yang diberikan tersebut, Sehingga reward ini berdampak kepada peningkatan motivasi kerja dari para karyawan untuk memaksimalkan hasil kerja mereka, Kemudian dari punishment ini juga dikatakan bahwa saat karyawan tidak sengaja ataupun sengaja melanggar dan membuat suatu kesalahan maka akan langsung ditindak tegas dengan diberikan hukuman.

2. Bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* pada karyawan Bank Syariah Indonesia?

Penerapan *reward* dan *punishment* pada karyawan menurut teori Handoko bahwa *reward* adalah cara untuk menunjukkan rasa terima kasih atas upaya yang dilakukan Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan berhasil, diperlukan tenaga kerja untuk merencanakan, mengatur,

memanfaatkan, dan mempertahankannya.[37] Begitu pula dengan *punishment* yang diberikan terhadap segala jenis tindakan yang menyalahi aturan maka akan diberikan hukumannya, hal ini didukung oleh teori Absolut yang berisikan bahwa keadilan dari hukuman itu sesuai dengan perbuatan yang telah dilakukan dan didukung juga oleh teori Relative yang berisikan bahwa pemberian *punishment* bukanlah untuk pembalasan tetapi untuk mencari manfaat dari hukuman itu.[38] Adapun menurut badriyah menuturkan bahwa Bsi Kcp Curup ini dari Awal berdiri sampai dengan sekarang mengapa dapat terus berkembang dan maju itu karena ditunjang oleh hasil kerja karyawannya yang optimal, sebab dibalik hasil kerja karyawan yang optimal terdapat faktor yang mempengaruhi-nya yaitu *reward* dan *punishment.*[39]

Adapun hasil wawancara peneliti kepada beberapa para informan yang bekerja di BSI KCP Curup juga peneliti dapat simpulkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup sudah menyesuaikan dengan standar operasional prosedur (SOP) atau ketentuan yang berlaku. Semua dilakukan perusahaan guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan agar dapat terus berkembang. Penerapan ini juga sudah sesuai dengan peraturan perbankan syariah dan UU ketenagakerjaan No. 13 tahun 2013 pasal 61 tentang *punishment* begitu juga dengan reward yang tertera dalam UU ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2013 pasal 59.

---

[37] Putri Kentjana and Piter Nainggolan, "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening," 974.

[38] Apriyani, "Sistem Sanksi," 23.

[39] Badriyah, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

Berdasarkan dari teori menurut Handoko yang peneliti temukan persamaan ketika dilapangan bahwa diterapkan-nya sistem reward ini dapat menumbuhkan rasa semangat yang tinggi pada diri karyawan sekaligus mengapresiasi atas hasil kerja mereka, Kemudian juga punishment menurut teori Absolut dan teori Relative yang mana teori ini memilki keterkaitan dilapangan seperti karyawan yang sering pulang sebelum waktunya pulang maka akan diberikan teguran dan denda agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama dikemudian hari.

3. Bagaimana pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Bank Syariah Indonesia?

Pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan menurut teori Nugroho bahwa reward adalah segala pemberian, penghargaan, atau insentif yang mendorong seseorang untuk berusaha lebih keras guna meningkatkan atau meninggikan kinerja yang telah dicapai.[40] Kemudian punishment menurut teori M. Ngalim Purwanto adalah penderitaan yang sengaja ditimbulkan oleh seseorang setelah melakukan pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.[41] Menurut Hendra Wijaya bahwa pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* di bank syariah indonesia kcp curup ini sudah sepenuhnya sesuai dengan aturan yang berlaku dan ketentuan yang ada, oleh karena itu pemberian *reward* maupun *punishment* tidak bisa diberikan secara cuma-cuma karena harus melalui berbagai tahap dan

[40] Hidayat, "Peranan Reward dan Punishment," 39.
[41] Sofiati, "Pengaruh Reward dan Punishment," 34.

prosedur yang ada.[42] Kemudian *Reward* dan *punishment* ini juga sama-sama efektif karena kedua sistem ini saling berkaitan satu sama lainnya, semua sesuai dengan fungsinya masing-masing yaitu sebagai penunjang dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mengantisivasi dari kesalahan ataupun pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.[43] Kemudian pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* itu diberikan secara langsung oleh pimpinan cabang kepada karyawan yang berhak mendapatkan reward maupun punishment itu sendiri, Ada tiga jenis reward yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Curup yaitu dari kepala cabang, kantor wilayah dan kantor pusat, biasanya *reward* dari kepala cabang diberikan setiap bulan, sedangkan *reward* dari kantor wilayah dan kantor pusat diberikan setiap akhir tahun setelah penilaian kinerja.

Berdasarkan dari teori menurut Nugroho yang memiliki keterkaitan dengan apa yang terjadi dilapangan seperti pada karyawan Bank Bsi Kcp Curup ini yang dimana saat diberikan reward justru memberikan karyawan dorongan motivasi yang tinggi agar dapat terus meningkatkan hasil kerja mereka, Kemudian punishment juga menurut teori M. Ngalim juga memiliki keterkaitan dilapangan seperti karyawan di Bsi ini pada saat melakukan tindakan fraud/penggelapan uang nasabah, Maka akan langsung diberikan punishment berupa pemecatan kerja sekaligus dipenjarakan sehingga karyawaan tersebut mendapatkan efek jera dan terus mengevaluasi dirinya.

[42] Hendra Wijaya, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara,* 7 Mei 2025, Jam 16:30 Wib

[43] Badriyah, Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Curup, *Wawancara*, tanggal 6 Mei 2025, Jam 16:00 Wib

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan yang peneliti dapatkan terkait "*Reward* Dan *Punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Curup", Maka peneliti memberikan kesimpulan yaitu:

1. Penerapan reward dan punishment dalam meningkatkan sisi positif pada motivasi kerja juga sangat berdampak positif dan efektif seperti meningkatnya motivasi kerja karyawan sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi penuh dalam pencapaian target perusahaan.

2. Penerapan *Reward* Dan *Punishment* Di Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Diterapkan sejak Bank Syariah indonesia itu sendiri masih bernama Bank Syariah Mandiri (BSM) sampai berubah menjadi Bank Syariah Indonesia KCP Curup seperti sekarang ini. Penerapan punishment ini juga sudah sesuai peraturan perbankan syariah dan UU ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 pasal 61. begitu juga reward yang tertera dalam UU ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2013 pasal 59.

3. Pelaksanaan Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Yang Ada Di Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Diberikan saat ada program yang ingin dijalankan dan langsung diberikan oleh kepala cabang, kantor wilayah dan kantor pusat. Pemberian sesuai dengan hasil kerja mereka dalam mencapai target yang ada.

B. Saran

Berdasarkan dari uraian kesimpulan diatas, Maka dapat peneliti berikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Indonesia.

   Terkait Bsi Kcp Curup ini perlu melakukan evaluasi lagi dalam pelaksanaan pemberian *reward dan punishment* kepada para karyawannya, seperti diberikan reward dalam bentuk item lain seperti voucher pulsa, voucher wisata, logam mulia, emas, atau peningkatan fasilitas kerja dan perbaikan fasilitas lama ke fasilitas baru.

2. Bagi Karyawan.

   Diharapkan dari penelitian ini agar dapat digunakan sepenuhnya sebagai kajian atau bahan diskusi yang membantu dan memberikan solusi kepada karyawan supaya lebih semangat dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan, Hal ini agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan sekaligus memberikan karyawan penghargaan tinggi atas hasil kerjanya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya.

   Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan masalah dari sistem reward dan punishment itu sendiri seperti pada fakta lapangan masih terdapat pemberian reward yang tidak mengalami peningkatan jenisnya, Kemudian punishment yang diberikan masih terdapat kelalaian dalam pemberiannya bahkan tidak sedikit punishment yang telah diberikan tersebut mendapat keringanan yang tidak harus diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Absullah, Mar'uf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* Yogyakarta: Aswaja Pressindo

M. Ali Sodik, Sandu Siyoto. 2015. *Dasar metodolgi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing

Meithiana Indrasari, Al Fajar Ansyori. 2018. *Manajemen Sumber daya manusia* Sidoarjo: Indonesia Pustaka

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* Bandung: Alfabeta

Yunia, Fauzia Ika. 2013. *Etika Bisnis Dalam Islam* Jakarta: Kencana

JURNAL

Apriyni, Rini. 2019. Sistem Sanksi Dalam Hukum Islam. *Journal of Islamic Law Studies* Vol 2, No. 2. https://scholarhub.ui.ac.id.

Fahmi Muhammad, Melino Lola. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah* Vol 2, No. 2. https://jurnal.umsu.ac.id.

Hidayat, Taufik. 2023. Peranan Reward Dan Punishment Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia. *The World of Business Administration Journal* Vol 5, No. 1. https://ejournal.unsub.ac.id.

Ishak, Ningsih Afrida. 2020. Analisa Produk Tabungan Bsm Dalam Menarik Minat Nasabah. *Jurnal Perbankan Syariah* Vol 1, No. 1. https://ejournal.isnjbengkalis.ac.id

Ilhamiwati Mega, Hidayat Faisal, and Widianita Rika. 2023. Analisis Permintaan Uang Perspektif Islam di Indonesia. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* Vol 8, No. 1. https://jurnal.uinsu.ac.id.

Junaidi. 2019. Konsep Reward and Punishment dalam Al-Qur'an (Kajian dari sisi Penerapan Pendidikan Moral). *Jurnal Pendidikan, sosial dan Kebudayaan* Vol 6, No. 2. https://journal.iainlangsa.ac.id.

Jumawan dan Dwiyanti Febri. 2023. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multitalenta Vol* 1, No. 4. https://siberpublisher.org.

Kentjana Putri, Nainggolan. 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi

Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry* e-ISSN No: 2622 – 7436. https://journal.ubm.ac.id.

Kurniawan Widhi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* Vol 16, No. 4. https://ejournal.stiesia.ac.id.

Luthan Fred, Sondang. 2008. Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Akhmat Sudrajat: Tentang Pendidikan* Vol 1, No. 5. https://akhmadsudrajat.wordpress.com.

Manik, Sudirman. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* Vol 1, No. 2. https://repo.uinmybatusangkar.ac.id.

Mutiasari, Indah Annisa. 2020. Perkembangan Industri Perbankan Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan* Vol 9, No. 2. https://www.jurnal.usahidsolo.ac.id.

Natsir Darmawan Uhud, Badiaturahmi Ayu Adela. 2025. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bank Mandiri Cabang Sorowako. *Journal of Innovation Research and Knowledge* Vol 4, No. 10. https://www.bajangjournal.com.

Putra Adttio, Wediyanto. 2023. Pengaruh Rewardss and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital* Vol 2, No. 2. https://journal.bengkuluinstitute.com.

Putra, Wardy Trisno. 2018. Investasi Dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Ulumul Syar'I* Vol 7, No. 2. https://e-journal.stishid.ac.id.

Parela Epi, Josiah Trisnowati. 2022. Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Jurnal Dinamika Ekonom* Vol 3, No. 3. https://jurnal.saburai.id.

Poylema Ferdinan, Mointi Renny, Makkuradde Syahrul. 2021. Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Melalui Budaya Kerja, Reward dan Punishment. *Journal of Management* Vol 4, No. 3. https://www.journal.stieamkop.ac.id.

Rinjani, Cintia. 2021. Metode Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan Islam Perspektif Hadis Bukhari Dan Muslim. *Islamic Education Journal* Vol 4, No. 2. https://jurnal.umsb.ac.id.

Rachman Maulana, Parman. 2023. Penerapan Sistem Reward dan Punishment dalam Perspektif Konsep Mashlahah. Jurnal Ekonomi Syariah Vol 1, no. 2 https://jurnal.stisummulayman.ac.id.

Saputra Priagung, Dkk. 2024. Analisis Penerapan Reward dan Punishment Pada Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. *Journal of Shariah and Islamic Economics* Vol 5, No. 3. https://ejournal.kampusmelayu.ac.id.

Sofiastuti, Andriani. 2025. Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi* Vol 2, No. 1. https://ejurnal.kampusakademik.co.id.

Sofiati, Evi. 2021. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekono Insentif* Vol 5, No. 1. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net.

Saleh Asrin, Mardiana Andi. 2021. Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo* Vol 2, No. 1. https://ejournal.iaingorontalo.ac.id.

Suprayetno Agus, Brahmasari Ida Ayu. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 10, No. 2. https://jurnalmanajemen.petra.ac.id.

Suci, Rahmawati, Pradnyani. 2020. Pengaruh Reward dan Punishmentterhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol 2, No. 1. https://ejournal.undiksha.ac.id.

Sari Fiana Wisma, Sustiyatik Enni. 2023. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Menyelesaikan Target. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan* Vol 13, No. 2. https://pdp-journal.hangtuah.ac.id.

Saputra Adhi Redy. 2021. Analisa Sistem Reward & Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Akrab Juara Vol* 6, No. 1. https://scholar.googleusercontent.com.

Takrim Muhammad, Ratnadiningrum. 2023. Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani* Vol 7, No. 2. https://ejournal-binainsani.ac.id.

Wahyuningsih, Nining. 2021. Kartu Kredit (suatu tinjauan syariat islam). *Jurnal kajian Ekonomi dan Perbankan Syariah* Vol 5, No. 2. https://www.syekhnurjati.ac.id.

Wulandari Juliani, Dkk. 2024. Konsep Dasar Pembiayaan Dalam Perbankan Syariah. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen* Vol 2, No. 2. https://jurnal.alimspublishing.co.id.

Yuniarto Bambang, Dkk. 2022. Analisis Dampak Reward dan Punishment Perspektif Teori Pertukaran Sosial dan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol 4, No. 4. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net.

Yurinaldi, Dkk. 2016. Perbankan Syariah Dan Pertumbuhan Ekonomi : Hasil Studi Empiris Di Indonesia. *Jurnal Wakaf dan Ekonomi Islam*, Vol 9 No. 1. https://jurnal.bwi.go.id.

SKRIPSI

Rendi Prayogi, 2022. "*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Astra Internasional Tbk Honda Cabang Pekanbaru."* Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru

Rahma Maulia, 2022. "*Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Matahari Departement Store Tbk Psx Cabang Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening."* Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Joko Ariyanto, 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup* Skripsi, Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri [IAIN] Curup

WEBSITE

Nahdlatul ulama, *Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 62*, Diakses Pada Tanggal 05 April 2025. https://quran.nu.or.id/al-baqarah/62.

Bank Syariah Indonesia, "*Laporan Pelaksanaan GCG (2020),* Diakses pada tanggal 25 Februari 2025. https://ir.bankbsi.co.id/annual_reports.html

Bank Syariah Indonesia, "*Produk Perbankan Syariah*. (Jakarta: LPFE Usakti, 2013), Diakses pada tanggal 25 Februari 2025. www.bankbsi.co.i

LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

Implementasi Sistem *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Pembentukan Kepribadian Islami Karyawan Bank Syariah Indonesia

Nama : Muhammad Ikhsan

Indikator : Reward, Punishment dan Kepribadian

Objek Wawancara : Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN
1. REWARD	1. Apa saja bentuk-bentuk *reward* yang ada di BSI KCP Curup, selain dari berupa pujian. 2. Selain berkontribusi penuh dalam bekerja, hal apa saja yang membuat karyawan tersebut mendapatkan *reward.* 3. Apakah pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment* sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	1. Hendra wijaya 2. Wahyudi 3. Putra Adi Jaya 4. Badriyah 5. Riski Wulandari 6. Tomi ramadhan 7. Aditya 8. Evan 9. Dendri

2. PUNISHMENT	4. Apa saja bentuk-bentuk *punishment* yang ada di BSI KCP Curup selain dari berupa teguran dan peringatan. 5. Selain ketidakdisiplinan masuk kerja, hal apa saja yang menjadikan karyawan tersebut mendapatkan *punishment.* 6. Bagaimana dampak dari penerapan *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja karyawan.	

3. MOTIVASI	7. Bagaimana cara pimpinan memberikan *reward* dan *punishment* kepada karyawan yang telah mencapai target. 8. Manakah dari sistem *reward* dan *punishment* ini yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. 9. Apakah dengan adanya sistem *reward* dan *punishment* dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.	

DOKUMENTASI PENELITIAN

Dokumentasi penelitian bersama Bapak Hendra Wijaya selaku kepala cabang di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

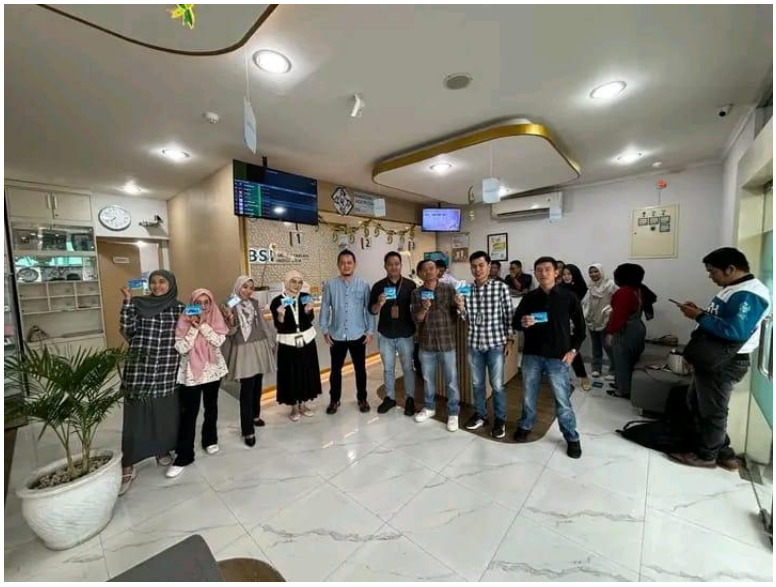
Dokumentasi penelitian bersama Bapak wahyudi selaku supervisor mikro relationsip manager team leader di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Dokumentasi penelitian bersama Bapak Putra Adi Jaya selaku supervisor consumer banking relation di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Dokumentasi penelitian bersama Ibu Riski Wulandari selaku supervisor pawning sales operations di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Dokumentasi penelitian bersama Bapak Tomi Ramadhan, Aditya, Evan, Dendri, selaku sales force dan sales executive di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Dokumentasi saat karyawan mendapat reward dari kepala cabang atas pencapaian target yang diberikan dan reward berupa pakian



Dokumentasi saat melakukaan apel pagi dan pengenalan produk baru dari bank syariah indonesia yang siap diluncurkan.

Dokumentasi acara makan bersama setelah selesai melaksanakan dan mendengarkan acara tausiyah.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: http://www.iaincurup.ac.id Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	:	Muhammad Ikhsan
NIM	:	21631042
PROGRAM STUDI	:	Perbankan Syariah
FAKULTAS	:	Syariah dan ekonomi Islam
DOSEN PEMBIMBING I	:	Dr. Muhammad Istan SE., M.Pd., MM
DOSEN PEMBIMBING II	:	Sineba Arli Silvia, S.E.I., M.E
JUDUL SKRIPSI	:	Implementasi sistem reward dan punishment terhadap pembentukan kepribadian islami karyawan bank syariah indonesia
MULAI BIMBINGAN	:	Kamis, 27 Februari 2025
AKHIR BIMBINGAN	:	

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF PEMBIMBING I
1.	27/02/2025	Pembuatan BAB II dan BAB III	
2.	03/03/2025	Revisi BAB I dan BAB II	
3.	10/03/2025	Lanjut BAB III dan perbaiki lajout	
4.	15/05/2025	Revisi bab II dan bab III	
5.	19/05/2025	Lanjut bab IV	
6.	24/05/2025	Revisi Teori dan tambahkan referensi	
7.	26/05/2025	Tambahkan artikel dan bold judul bahasan	
8.	03/06/2025	Tambahkan artikel prodi dan bold subjudul	
9.	05/06/2025	Perbaikan tabel dan kalimat	
10.			
11.			
12.			

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI SUDAH DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN CURUP,

CURUP, ...202

PEMBIMBING I,

Dr. Muhammad Istan SE., M.Pd., MM
NIP. 197502192006041008

PEMBIMBING II,

Sineba Arli Silvia, S.E.I., M.E
NIP. 199105192023212000

- Lembar **Depan** Kartu Bimbingan Pembimbing I
- Lembar **Belakang** Kartu Bimbingan Pembimbing II
- Kartu ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan Pembimbing I dan Pembimbing II

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: http://www.iaincurup.ac.id Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	:	Muhammad Ikhsan
NIM	:	21631042
PROGRAM STUDI	:	Perbankan Syariah
FAKULTAS	:	Syariah dan ekonomi Islam
PEMBIMBING I	:	Dr. Muhammad Istan S.E.I M.Pd.I MM
PEMBIMBING II	:	Sineba Arli Silvia, S.E.I., M.E
JUDUL SKRIPSI	:	Implementasi sistem reward dan punishment terhadap pembentukan kepribadian islami karyawan bank Syariah Indonesia
MULAI BIMBINGAN	:	Senen, 03 maret 2025
AKHIR BIMBINGAN	:	

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF PEMBIMBING II
1.	03/03/2025	Footnote dan data, research gap, kiri kanan	
2.	03/03/2025	Perbaiki format dan margin, ayat al-Quran	
3.	18/03/2025	Space dan footnote, kutipan, garis miring	
4.	26/05/2025	Sumber dan footnote rata kiri kanan, spacing	
5.	02/06/2025	Perpendek paragraf kalimat dan pustaka	
6.	11/06/2025	revisi bab 4, hasil dan pembahasan	
7.	16/06/2025	Perbaikan garis tepi dan huruf footnote	
8.		Acc Ujian Skripsi	
9.			
10.			
11.			
12.			

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI SUDDAH DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN CURUP

CURUP, ...202

PEMBIMBING I,

Dr. Muhammad Istan S.E., M.Pd., MM
NIP. 197502192006041008

PEMBIMBING II,

Sineba Arli Silvia, S.E., M.E
NIP. 199105192023212000

IAIN CURUP

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Nomor 048/In.34/FS/PP.00.9/02/2025

Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN PEMBIMBING II
PENULISAN SKRIPSI

DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Menimbang :
1. bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
2. bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas tersebut.

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
4. Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2018 tentang IAIN Curup;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor: B.II/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Periode 2022-2026;
8. Surat Keputusan Rektor IAIN Curup Atas nama Menteri Agama RI Nomor : 0318/In.34/2/KP.07.6/05/2022 tentang Penetapan Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

MEMUTUSKAN

Menetapkan
Pertama :
Menunjuk saudara:
1. Dr. Muhammad Istan SE., M.Pd., MM NIP. 19750219 200604 1 008
2. Sineba Arli Silvia,S.E.I., M.E NIP. 19910519 202321 2 000

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II dalam penulisan skripsi mahasiswa:

NAMA	:	Muhammad Ikhsan
NIM	:	21631042
PRODI/FAKULTAS	:	Perbankan Syariah (PS) /Syari'ah dan Ekonomi Islam
JUDUL SKRIPSI	:	Implementasi Sistem Reward dan Punishment Terhadap Pembentukan Kepribadian Islami Karyawan Bank Syari'ah Indonesia

Kedua : Kepada yang bersangkutan diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai satu tahun sejak SK ini ditetapkan;
Keempat : Ujian skripsi dilakukan setelah melaksanakan proses bimbingan minimal tiga bulan semenjak SK ini ditetapkan
Kelima Segala sesuatu akan diubah sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan.
Keenam : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

Ditetapkan di : CURUP
Pada tanggal : 06 Februari 2025
Dekan,

Dr. Ngadri, M. Ag.
NIP. 19690206 199503 1 001

Tembusan :
1. Pembimbing I dan II
2. Bendahara IAIN Curup
3. Kabag AUAK IAIN Curup
4. Kepala Perpustakaan IAIN Curup
5. Yang bersangkutan
6. Arsip

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: fakultas.syariah@iaincurup.ac.id

Curup, 25 Maret 2025

Nomor : 143/In.34/FS/PP.00.9/03/2025
Lamp : Proposal dan Instrumen
Hal : ***Rekomendasi Izin Penelitian***

Kepada Yth,
Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu (DPMDPTSP) Kabupaten Rejang Lebong

Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka penyusunan skripsi strata satu (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Nama	:	Muhammad Ikhsan
Nomor Induk Mahasiswa	:	21631042
Program Studi	:	Perbankan Syari'ah (PS)
Fakultas	:	Syari'ah dan Ekonomi Islam
Waktu Penelitian	:	25 Maret 2025 Sampai Dengan 25 Juni 2025
Tempat Penelitian	:	Bank Syariah Indonesia KCP Curup
Judul Skripsi	:	Implementasi Sistem Reward dan Punishment terhadap Pembentukan Kepribadian Islami Karyawan Bank Syariah Indoensia

Mohon kiranya, Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat rekomendasi izin penelitian ini kami sampaikan ,atas kerjasama dan izinnya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh

Dekan

Dr. Ngadri, M. Ag.
NIP. 19690206 199503 1 001

BSI BANK SYARIAH INDONESIA

Curup, 17 / 06 / 2025

Lampiran : 1 lembar

Perihal : Selesai Penelitian

Assalaamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik dan hidayah-nya kepada kita semua, serta kemudahan dan kelancaran dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan Telah berakhirnya penelitian Skripsi yang berjudul "**Implementasi Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Pembentukan Kepribadian Islami Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Curup**". Guna memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 jurusan Perbankan Syariah, dengan metode wawancara pada tanggal 25 maret 2025 sd 25 juni 2025 mengenai Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa Universitas IAIN Curup dengan Nama sebagai berikut:

No.	Nama	Nim	Jurusan
1.	Muhammad ikhsan	21631042	Perbankan Syariah

Melalui surat ini kami memberitahukan kepada Bapak/Ibu bahwa Telah selesai Penelitian Mahasiswa Universitas IAIN Curup dengan mengacu kepada ketentuan, peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Demikian hal ini kami sampaikan, Atas Perhatiannya Kami Ucapkan Terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK SYARIAH INDONESIA

KCP CURUP

BSI BANK SYARIAH INDONESIA KCP Curup

(Badriyah)

Tawakal, Integritas, Profesional, Antusias, Berorientasi bisnis, Kepuasan Pelanggan, Penghargaan SDM

"Berpadu Dalam Karya Produktif, Efisien dan Doa Menuju Bank Syariah Ritel Modern"