

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. BPRS LANTABUR TEBUIRENG
JOMBANG)**

SKRIPSI

OLEH:

NETTA INDRIANI

20181700229029



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT PESANTREN KH. ABDUL CHALIM
MOJOKERTO**

2022

**IMPLEMENTASI PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT*
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. BPRS LANTABUR TEBUIRENG
JOMBANG)**

Skripsi

Diajukan Kepada:

Fakultas Syariah Institut Pesantren KH. Abdul Chalim
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi Syariah

Oleh:

Netta Indriani
20181700229029

Pembimbing I :

Nur Dinah Fauziah, M.E

Pembimbing II:

Muhammad Mujtaba Mitra Zuana, M.Pd
NIY.2015.01.071

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT PESANTREN KH. ABDUL CHALIM
MOJOKERTO**

2022

ABSTRAK

Indriani, Netta, 2022, Implementasi Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang), Skripsi Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, Pembimbing I Nur Dinah Fauziah, M.E. Pembimbing II Muhammad Mujtaba Mitra Zuana, M.Pd.

Keberhasilan pengembangan perbankan syariah atau perusahaan bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan perbankan itu saja tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, sehingga bank syariah dapat berjalan sesuai prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat sebagai bagian dari sistem keuangan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa pemberian *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Pemberian *punishment* maupun *reward* ini menjadi salah satu alternatif perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat melakukan kinerjanya dengan baik. Apabila pemberian *reward* dan *punishment* ini dijalankan dengan baik maka perusahaan dapat memiliki karyawan yang berkualitas. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya dalam perusahaan. Bukan hanya itu tetapi dengan diberlakukannya sistem *reward* dan *punishment* ini dapat membuat karyawan lebih disiplin dan lebih memaksimalkan pekerjaannya juga.

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah kualitatif dengan pendekatan penelitian secara langsung di lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi yaitu dengan cara melakukan wawancara kepada tiga narasumber, dengan mengumpulkan dokumen untuk menggali informasi yang dibutuhkan, dan observasi secara langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPRS Lantabur Tebuireng sudah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* untuk para karyawannya. Tetapi *reward* ini hanya diberikan kepada karyawan di bagian bisnis saja tidak secara keseluruhan. Tetapi pemberian *reward* di BPRS Lantabur ini hanya berupa uang saja tidak ada barang yang lain. Dan juga dengan adanya sistem tersebut maka akan bisa memotivasi karyawan dalam bekerja. Jadi karyawan akan lebih produktif dan berkembang.

Kata kunci: PT. BPRS Lantabur Tebuireng, *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Indriani, Netta, 2022, Implementation of Reward and Punishment in Improving Employee Performance (Case Study at PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang), Thesis of Sharia Economics Study Program, Faculty of Sharia, Islamic Boarding School Institute KH. Abdul Chalim, Advisor I Nur Dinah Fauziah, M.E. Supervisor II Muhammad Mujtaba Mitra Zuana, M.Pd

The success of the development of Islamic banking or companies is not only determined by the success of the banking itself but is also largely determined by the quality of its human resources, so that Islamic banks can run according to sharia principles and can be utilized by the community as part of the financial system. One way that companies can do in improving the quality of performance is to pay attention in the form of giving rewards given by the company to its employees. The provision of punishment and reward is one of the company's alternatives to motivate employees to perform well. If the reward and punishment is carried out properly, the company can have quality employees. So that it can improve the performance of employees in the company. Not only that, but the implementation of the reward and punishment system can make employees more disciplined and maximize their work as well.

The type of research used by the author is qualitative with a direct research approach in the field (field research). The data collection technique used by the researcher is triangulation, namely by conducting interviews with three sources, collecting documents to explore the information needed, and direct observation.

The results showed that BPRS Lantabur Tebuireng has implemented a system of reward and punishment for its employees. But this reward is only given to employees in the business section, not as a whole. But the reward at BPRS Lantabur is only in the form of money, nothing else. And also with the system it will be able to motivate employees at work. So employees will be more productive and develop.

Keywords: PT. BPRS Lantabur Tebuireng, Reward, Punishment, Employee Performance

ملخص البحث

إندرياني، نيتا، ٢٠٢٢، تطبيق نظام المكافآت والعقوبات لتحسين أداء الموظفين (دراسة حالة في شركة PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang)، رسالة جامعية (للحصول على درجة البكالوريوس)، برنامج دراسات الاقتصاد الشرعي، كلية الشريعة، معهد "كي إتش عبد الحليم" الإسلامي الداخلي (KH. Abdul Chalim Islamic Boarding School) Institute؛ المشرف الأول: نور دينة فوزية (M.E, Nur Dinah Fauziah)؛ المشرف الثاني: محمد مجتبي ميترا زوانا (M.Pd, Muhammad Mujtaba Mitra Zuana)

لا يعتمد نجاح تطوير بنك أو شركة تعمل وفق أحكام الشريعة الإسلامية على نجاح المؤسسة ذاتها فحسب، بل يعتمد بشكل كبير أيضاً على جودة مواردها البشرية؛ إذ يضمن ذلك عمل البنك وفقاً لمبادئ الشريعة وتقديم خدمات فعالة للمجتمع ضمن النظام المالي. وتعد مكافأة الموظفين إحدى الاستراتيجيات التي يمكن للشركات تبنيها لتعزيز جودة الأداء؛ حيث يعمل تطبيق أنظمة الثواب والعقاب كوسيلة لتحفيز الموظفين على الأداء الجيد. وعند تطبيق هذه الأنظمة بفعالية، تنجح الشركة في بناء قوة عاملة عالية الكفاءة، مما يؤدي بدوره إلى رفع مستوى الأداء العام للموظفين. وعلاوة على ذلك، تعزز هذه الأنظمة الانضباط وتساعد الموظفين على تحقيق أقصى قدر من الإنتاجية في العمل.

اعتمد الباحث منهجاً بحثياً نوعياً قائماً على البحث الميداني، واستند في جمع البيانات إلى أسلوب "التثليث" (triangulation)، الذي يشمل إجراء مقابلات مع ثلاثة مصادر للمعلومات، وتحليل الوثائق لاستخلاص البيانات اللازمة، والملاحظة المباشرة.

وتشير نتائج البحث إلى أن مؤسسة "BPRS Lantabur Tebuireng" قد طبقت نظاماً للثواب والعقاب لموظفيها. ومع ذلك، تقتصر المكافآت حالياً على الموظفين في قسم الأعمال دون أن تشمل القوة العاملة بأكملها، كما أنها تقتصر على الحوافز المالية دون غيرها من الحوافز غير المالية. ورغم ذلك، يساهم هذا النظام في تحفيز الموظفين، مما يعزز الإنتاجية والنمو المهني لديهم.