

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainya. Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Kualitas atau kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan pemberian *reward* dan *punishment*.

Reward dan *punishment* merupakan suatu cara yang dapat diberlakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilakunya yang menyimpang. Semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *reward*. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakan kesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan

ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman.¹

Reward dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankan dan non perbankan. Persaingan lembaga perbankan dan non perbankan semakin hari semakin ketat membuat persaingan semakin tajam sehingga setiap lembaga dituntut untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya pada bank syariah Indonesia. Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga berguna untuk meningkatkan motivasi karyawan. *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan motivasi dalam berkerja dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa di iringi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.²

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya individu. Oleh karena itu, kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Dengan pemberian *reward* dan *punishment* yang telah disesuaikan. Dalam era sekarang ini banyak perusahaan yang memberikan sistem syariah dalam operasioanalnya termasuk pemberian *reward* dan *punishment*, namun tidak semua perusahaan bisa mengaplikasikan *reward* dan *punishment* yang benar-benar telah disesuaikan.³

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk mempertinggi kinerja maka dibutuhkan pula motivasi, karyawan yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh

¹ Tiara Puspa Sari, Sri Ekowati, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, Vol. 3, No.1, 2022, 1-2.

² Fa'iqotul Fauziah, Rio Renaldi, "Analisis Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, Vol. 12, No.3, 2021, 107

³ Fa'iqotul Fauziah, Rio Renaldi, "Analisis Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai", 108.

pada tangan yang berhak menerima.⁴ Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Kinerja karyawan harus terus dipelihara dan ditingkatkan, salah satu caranya dengan pemberian *reward* dan *punishment*.⁵

Pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan biasanya dapat dijumpai pada lembaga keuangan syariah. Salah satunya BMT (Baitul Mal Wa Tanwil). BMT merupakan badan usaha mandiri terpadu dengan kegiatan usaha bait al-wa at-tanwil yakni mengembangkan usaha produktif dan investasi dengan tujuan meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu lembaga BMT juga mengurus perihal titipan zakat, infaq dan sedekah kemudian menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanat, sehingga Keberadaan BMT sebagai salah satu lembaga keuangan syariah, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat yang tidak menghendaki adanya sistem perbankan konvensional dikarenakan prinsip yang digunakannya.⁶

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada salah satu lembaga keuangan syariah yaitu di BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat yang berlokasi di Jln. Jepara-Bangsri km 10, Jambu RT 33/RW 07 Mlonggo, Jepara. Sampai saat ini BMT Al-Hikmah Semesta telah menjalankan kegiatan usahanya selama 25 tahun sejak berdirinya pada tanggal 14 april 1997. Dalam kurun waktu tersebut telah terjadi perubahan dari segi nama lembaga maupun dari jumlah asetnya, dari awal mula bernama Koperasi Serba Usaha BMT Al-Hikmah Jepara yang belum berbadan hukum dengan aset awal sebesar Rp.4.500.000 (empat juta limaratus ribu rupiah) hingga pada tahun 2016 berubah nama menjadi KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta yang saat ini memiliki modal aset hingga ratusan miliar rupiah. Terdapat banyak produk layanan yang ada di BMT Al-Hikmah Semesta, mulai dari produk simpanan (Sirela, Sisuka, pendidikan, beasiswa dan Siberlian), produk pembiayaan (murobahah, musyarokah,

⁴ Tiara Puspa Sari, Sri Ekowati, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan", 3.

⁵ Amri, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balota Kota Palopo", *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, Vol. 2, No.2, 2019, 54.

⁶ Nurul Huda, *Baitul Mal Wa Tanwil: Sebuah Tinjauan Teoritis* (Jakarta: Amzan, 2016), 35

mudharobah, rohn, ijarah) dan produk baitul mal (santunan yatim dan dhuafa, wakaf tunai, layanan kesehatan, dakwah dan pendidikan).⁷

Hingga saat ini BMT Al-Hikmah Semesta memiliki total seluruh karyawan sebanyak 215 orang yang tersebar di 35 kantor cabang, akan tetapi karena fokus penelitian di pusat maka rincian datanya sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Statistik Jenjang Jabatan Karyawan Pusat BMT Al-Hikmah Semesta

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>General Manager</i>	1
2	<i>Manager</i>	4
3	Staf <i>Manager</i> Bagian	15
4	Petugas Pembiayaan	2
5	Petugas Pemasaran	1
6	<i>Teller</i>	1
7	<i>Customer Service</i>	1
Total		25

Sumber : *Kabag SDM dan Litbang BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa data karyawan berdasarkan jenjang jabatan karyawan pusat pada BMT Al-Hikmah Semesta yaitu *general manager* sebanyak 1 orang, *manager* sebanyak 4 orang (*Manager* Operasional, *Manager Marketing*, *Manager* Pengendalian *Internal*, *Manager* Baitul Maal), staf sebanyak 15 orang, petugas pembiayaan sebanyak 2 orang, petugas pemasaran sebanyak 1 orang, *teller* sebanyak 1 orang, *Customer Service* (CS) sebanyak 1 orang. Sedangkan fenomena di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara yaitu banyaknya karyawan yang berada di posisi sebagai staff manajer. Hal ini menjadikan kinerja karyawan banyak di lihat pada jabatan staff manajer, artinya penilaian kinerja karyawan belum secara menyeluruh.

Dengan total seluruh karyawan pusat pada BMT Al-Hikmah Semesta sebanyak 25 orang berdasarkan status gender karyawan dengan rincian sebagai berikut :

⁷ Oge Iwang, HRD BMT Al-Hikmah Semesta Jepara, Wawancara Pada Tanggal 28 Juni, Pukul 11.00 WIB.

Tabel 1.2 Data Statistik Status Gender Karyawan Pusat BMT Al-Hikmah Semesta

No	Status Gender	Jumlah
1.	Karyawan Laki-Laki	21
2.	Karyawan Perempuan	4
	Total	25

Sumber : Kabag SDM dan Litbang BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data status karyawan pusat berdasarkan status *gender* (Status Kelamin) BMT Al-Hikmah Semesta yaitu karyawan laki-laki sebanyak 21 orang dan karyawan perempuan sebanyak 4 orang. Sedangkan banyaknya karyawan laki-laki juga menjadi fenomena di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara yaitu resiko kinerja karyawan cukup tinggi, karena kepribadian pada laki-laki cenderung malas.

Selain data karyawan berdasarkan jenjang jabatan dan status *gender*, terdapat juga data karyawan berdasarkan dengan latar belakang pendidikan atau pendidikan terakhir. Berikut data karyawan pusat BMT Al-Hikmah Semesta berdasarkan dengan latar belakang pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Statistik Latar Belakang Pendidikan Karyawan Pusat BMT Al-Hikmah Semesta

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	Sarjana 1 (S1)	15
2.	Diploma 3 (D3)	5
3.	Sekolah Menengah Atas (SMA)	5
	Total	25

Sumber : Kabag SDM dan Litbang BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa data karyawan berdasarkan pendidikan terakhir karyawan pada BMT Al-Hikmah Semesta yaitu karyawan dengan pendidikan terakhir tingkat sarjana (S1) sebanyak 15 orang, tingkat diploma (D3) sebanyak 5 orang dan tingkat SMA sebanyak 5 orang. Dengan total seluruh karyawan pusat pada BMT Al-Hikmah Semesta yaitu sebanyak 25 orang, berdasarkan status kerja di BMT Al-Hikmah Semesta yang berada di kantor pusat semuanya berstatus kerja menjadi karyawan tetap.⁸ *Reward* dan

⁸ Oge Iwang, HRD BMT Al-Hikmah Semesta Jepara, Wawancara Pada Tanggal 28 Juni, Pukul 11.00 WIB.

Punishment bisa menjadi alat yang efektif untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, penting untuk menggunakannya dengan cara yang adil, konsisten, dan tepat waktu.

Penghargaan harus diberikan untuk kinerja yang baik atau untuk mencapai tujuan tertentu. Hal bisa berwujud seperti bonus atau kenaikan gaji, atau tidak berwujud, seperti pujian atau pengakuan. Penghargaan paling efektif ketika diberikan segera setelah perilaku atau pencapaian yang diakui. Hasil penelitian Fa'iqotul Fauziyah dan Rio Renaldi bahwa sistem *reward* dan *punishment* ini perlu diberlakukan karena semakin mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan semakin bertanggung jawab dalam bekerja sesuai *job description*, memiliki tugas atau target yang harus dicapai masing-masing, baik secara pribadi maupun team. Minimalnya, karyawan mampu mencapai setengah dari total keseluruhan target KPI (*Key Perfomance Indicator*). Adanya *reward* berupa insentif dan kenaikan jenjang karir, semakin mempengaruhi kinerja karyawan.⁹

Sedangkan hasil penelitian Nur Aini Fadhilah bahwa *reward* memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1. Sedangkan *punishment* tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Mikro Lampung 1, karena perusahaan lebih menekankan sistem pembinaan dari pada menerapkan *punishment*.¹⁰ Hukuman, di sisi lain, harus digunakan untuk memperbaiki perilaku negatif atau tidak pantas. Karyawan bisa efektif dalam membantu mengubah perilaku yang tidak diinginkan, tetapi penting untuk menggunakannya dengan hemat dan hanya jika diperlukan. Hukuman harus diberikan secara konsisten dan adil, dan harus sesuai dengan beratnya pelanggaran.

Hasil penelitian oleh Haryo Wibisono dan Al Kadri menjelaskan bahwa penggunaan sistem *reward* dan *punishment* memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan berupa motivasi kerja karyawan PT Purnama Adiguna Sentosa.¹¹ Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Fa'iqotul Fauziyah, Rio Renaldi terletak pada lokasi penelitian,

⁹ Fa'iqotul Fauziyah, Rio Renaldi, "Analisis Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai", 35.

¹⁰ Nur Aini Fadhilah, "Analisis Komunikasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Area Mikro Bandar Lampung", *Jurnal Dharmaya*, 2019. 24.

¹¹ Haryo Wibisono dan Al Kadri, "Analisis Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT Purnama Adiguna Sentosa Magelang)", *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No, 10, 2022.

dimana penelitian yang dilakukan Fa'iqotul Fauziyah, Rio Renaldi berlokasi di Bank Muamalat Cirebon, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berlokasi di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara Kantor Pusat.

Perbedaan penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Aini Fadhilah terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian yang dilakukan Nur Aini Fadhilah berlokasi di PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Area Mikro Bandar Lampung dan penambahan komunikasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berlokasi di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara Kantor Pusat. Perbedaan yang lain terletak pada metode penelitian, dimana penelitian yang dilakukan Nur Aini Fadhilah menggunakan metode deskriptif kuantitatif, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode kualitatif. Selanjutnya perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu oleh Haryo Wibisono dan Al Kadri bahwa penelitian ini dilakukan pada lembaga keuangan mikro syariah yaitu di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara Kantor Pusat.

Berdasarkan observasi peneliti di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara Kantor Pusat bahwa terdapat banyak potensi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa yang umum termasuk:

1. Komunikasi yang buruk

Jika ada komunikasi yang kurang jelas antara manajer dan karyawan, hal itu dapat menyebabkan kesalahpahaman dan salah langkah.

2. Kurangnya dukungan

Jika karyawan kurang akan dukungan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif, hal itu dapat menghambat kinerja karyawan.

3. Pelatihan yang kurang memadai

Jika karyawan tidak diberi pelatihan atau dukungan yang memadai untuk mempelajari keterampilan baru, maka karyawan akan mengalami kesulitan untuk mengembangkan diri.¹²

Sedangkan kepentingan untuk menggunakan sistem *reward* dan *punshment* sebagai bagian dari strategi manajemen yang lebih luas untuk mengelola kinerja karyawan. Ini mungkin termasuk menetapkan tujuan dan harapan yang jelas, memberikan umpan balik dan dukungan secara teratur, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

¹² Observasi Peneliti di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara, 03 Maret 2022.

Berdasarkan observasi peneliti bahwa problem mengenai kinerja karyawan di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara yaitu sikap karyawan yang sebagian bekerja secara kurang disiplin, namun manajer BMT Al-Hikmah Semesta Jepara telah memberikan target pada setiap bagian atau jabatan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang dihukum karena tidak mencapai target yang diberikan. Sedangkan BMT Al-Hikmah Semesta Jepara telah memberikan sistem *reward* dan *punishment* dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹³ Sedangkan kesenjangan dari penelitian ini adalah pertimbangan yang dilaksanakan oleh manajer BMT Al-Hikmah Semesta Jepara dalam menjalankan proses manajerial pada kinerja karyawan di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara. Mengenai kesenjangan penelitian dalam lingkup kajian bahwa penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan dalam kajian mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah, maka peneliti membuat penelitian dengan judul “Analisis Sistem Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Al-Hikmah Semesta Mlonggo Jepara)”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan pembatasan dari pembahasan mengenai tema penelitian. Sedangkan tema penelitian ini adalah kinerja karyawan dari sistem pemberian *reward* dan *punishment* pada BMT Al-Hikmah Semesta Jepara . Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan dan mendeskripsikan mengenai fenomena di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara pada pelaksanaan program atau sistem *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara , sehingga fokus pada penelitian ini dilakukan dengan batasan pembahasan hanya pada kinerja karyawan, *reward* dan *punishment*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana standar operasional prosedur (SOP) pemberian *reward* dan *punishment* di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara ?
2. Bagaimana implementasi pemberian *reward* dan *punishment* di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara ?

¹³ Observasi Peneliti di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara, 03 Maret 2022.

3. Bagaimana sistem pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara perspektif manajemen syariah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui standar operasional prosedur (SOP) pemberian *reward* dan *punishment* di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara .
2. Untuk mengetahui implementasi pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Al-Hikmah Semesta Jepara .
3. Untuk mengetahui sistem pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara perspektif manajemen syariah

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia di BMT Al-Hikmah Semesta Jepara .

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman dalam sistem pemberian *reward* dan *punishment* kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Untuk membantu meningkatkan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sehingga berdampak positif terhadap kemajuan perusahaan.

c. Manfaat Bagi Karyawan

Untuk membantu menambah wawasan bagi karyawan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya sehingga mendapatkan *reward* dari perusahaan dan dapat mematuhi peraturan yang ada sehingga tidak ada terjadinya *punishment*.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagian Awal

Bagian awal berisikan cover, legalitas, abstrak, motto, persembahan, pedoman transliterasi arab-latin dan kata pengantar serta daftar isi.

2. Bagian Isi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Dari penyusunan penelitian ini akan membahas mengenai beberapa hal, sehingga penulis mengangkat judul analisis sistem pemberian *reward* dan *punishment* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai deskripsi teori yang menjelaskan tentang pemberian *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi obyek penelitian meliputi sejarah umum BMT Al-Hikmah, visi dan misi BMT Al-Hikmah, letak geografis BMT Al-Hikmah, Struktur Organisasi pada BMT Al-Hikmah, serta produk-produk yang terdapat pada BMT Al-Hikmah. Serta memaparkan hasil analisis sistem pemberian *reward* and *punishment* kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian dan saran.

3. Bagian Akhir

Bagian ini berisikan daftar pustaka dan lampiran-lampiran.