

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam adalah agama yang menjadi rahmat bagi semesta alam, oleh karenanya sifat dari ajaran Islam adalah komprehensif dan universal. Semua aspek kehidupan manusia tidak luput dari aturan Islam, termasuk mengenai kegiatan manusia di bidang ekonomi yang dilakukan sudah seharusnya berdasarkan pada akidah-akidah hukum, dalam hal ini yakni hukum ekonomi Islam.¹

Manusia sebagai subjek hukum tidak mungkin hidup di alam ini sendiri saja tanpa berhubungan sama sekali dengan manusia lainnya. Eksistensi manusia sebagai makhluk sosial merupakan fitrah yang sudah ditetapkan Allah SWT. Bagi mereka, suatu hal yang paling mendasar dalam memenuhi kebutuhan seorang manusia adalah adanya interaksi sosial dengan manusia lain. Dalam kaitan dengan ini, Islam datang dengan dasar-dasar dan prinsip-prinsip yang mengatur secara baik persoalan-persoalan muamalat yang akan dilalui oleh setiap manusia dalam kehidupan sosial mereka.

Muamalah secara bahasa adalah saling bertindak, saling berbuat, dan saling mengamalkan dan pengertian muamalah dalam artian luas adalah aturan-

¹Khatibul Umam, *Trend Pembentukan Bank Umum Syariah* (Yogyakarta: BPPE-Yogyakarta, 2009), hlm. 1

aturan (hukum) Allah untuk mengatur manusia dalam kaitannya dengan urusan duniawi dalam pergaulan sosial.²

Salah satu usaha untuk merealisasikan prinsip-prinsip Ekonomi Islam dalam aktivitas masyarakat secara nyata adalah dengan mendirikan lembaga-lembaga yang beroperasi berdasarkan syariat Islam.

Dari berbagai jenis lembaga keuangan, perbankan merupakan sektor yang paling memberikan pengaruh paling besar dalam perekonomian masyarakat modern, dimana saat ini sudah mulai berkembang Bank Islam atau Bank Syariah. Istilah syariah berasal dari bahasa Arab yang berarti “jalan menuju sumber kehidupan”, secara hukum atau peraturan yang ditentukan Allah SWT untuk hamba-Nya sebagaimana yang terkandung di dalam Al-Qur’an dan diterangkan oleh Rasulullah SAW dalam bentuk hadits.³

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa seperti perbankan syariah. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya

²Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 1

³Widya Ningsih, dkk, *Bank dan Asuransi Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2007), hlm. 4

sumberdaya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumberdaya manusia yang tepat, salah satunya melalui *reward* dan *punishment*.⁴

Sumber daya manusia yang kompetitif dan profesional merupakan suatu tuntutan dan tantangan dalam menanggapi fenomena dalam konteks pembangunan. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi pemerintah atau perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan karyawannya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau *reward* sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pimpinan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi. Dengan karyawan yang semakin produktif dapat meningkatkan laba perusahaan, dengan laba perusahaan yang tinggi maka akan meningkatkan pula kesejahteraan karyawannya. Selain *reward* perusahaan juga harus memberikan *punishment* atau biasa disebut dengan sanksi kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja, karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan lain dengan

⁴Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 133

memberikan sanksi yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak akan mengulangi kesalahan lagi.⁵

Reward dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan. Melalui pemberian *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih termotivasi dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan serta untuk meningkatkan kualitas kerja.

Setiap apapun yang dikerjakan oleh manusia pasti akan mendapat balasan dari Allah SWT. baik itu perbuatan baik maupun buruk akan mendapat balasan yang setimpal. Seperti yang telah dijelaskan dalam Q.S. an-Nahl/16: 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنُجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”⁶

Sebagaimana yang dijelaskan dalam tafsir Ibnu Katsir tentang penafsiran Q.S. an-Nahl/16: 97.

هذا وعد من الله تعالى لمن عمل صالحا وهو العمل المتابع لكتاب الله تعالى وسنة نبيه, من ذكر أو أنثى من بني آدم, وقلبه مؤمن بالله ورسوله, وإن هذا العمل المأمور به مشروع من عند الله بأن يحييه الله حياة طيبة في الدنيا وأن

⁵Marihot Tua Efendi Harianjda, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: PT Grasindo, 2005), hlm. 265.

⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: proyek pengadaan Kitab Al-Qur'an, 2006), hlm. 222.

يجزيه بأحسن ما عمله في الدار الآخرة. والحياة الطيبة تشمل وجوه الراحة من أي جهة كانت.⁷

“Ini merupakan janji dari Allah SWT bagi orang yang mengerjakan amal shalih, yaitu amal yang mengikuti Kitab Allah SWT dan Sunnah Nabi-Nya, baik laki-laki maupun perempuan yang hatinya beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, dan sesungguhnya amal yang diperintahkan itu telah disyariatkan dari sisi Allah, yaitu Allah akan memberinya kehidupan yang baik di dunia dan akan memberikan balasan di akhirat kelak. Kehidupan yang baik itu mencakup seluruh bentuk ketenangan, bagaimanapun wujudnya.”

Di samping itu, dalam Islam juga dijelaskan bahwa adanya hukuman agar si pelanggar jera, sadar akan kesalahan yang dibuat dan tidak mengulangnya lagi. Seperti yang telah dijelaskan dalam Q.S. al-Maidah/5: 33.

إِنَّمَا جَزَاءُ الَّذِينَ يُحَارِبُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَسْعَوْنَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا أَنْ يُقَتَّلُوا أَوْ يُصَلَّبُوا أَوْ تُقَطَّعَ أَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ مِنْ خِلَافٍ أَوْ يُنْفَوْا مِنَ الْأَرْضِ ذَلِكَ لَهُمْ خِزْيٌ فِي الدُّنْيَا وَلَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ

“Sesungguhnya pembalasan terhadap orang-orang yang memerangi Allah dan Rasul-Nya dan membuat kerusakan di muka bumi, hanyalah mereka dibunuh atau disalib, atau dipotong tangan dan kaki mereka dengan bertimbal balik, atau dibuang dari negeri (tempat kediamannya). Yang demikian itu (sebagai) suatu penghinaan untuk mereka di dunia, dan di akhirat mereka mendapat siksaan yang besar.”⁸

Bank syariah yang menerapkan sistem *reward* dan *punishment* ini salah satunya ialah PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

PT. BNI Syariah berdiri pada tahun 1946, Bank Negara Indonesia (BNI) merupakan bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh pemerintah Indonesia.

⁷Abul Fida' Ismail bin Umar bin Katsir al-Qurasyi al-Bushrawi ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Katsir* (Makkah: Universitas Raja Abdul Aziz, 1999), hlm. 346.

⁸Departemen Agama RI, *op. cit.*, hlm. 90.

Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968, dan lebih dikenal sebagai “BNI 46”.⁹

Perjalanan BNI Syariah bermula dari dibentuknya Unit Usaha Syariah (UUS) oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk pada 29 April 2000 dengan berlandaskan pada Undang-Undang No. 10 Tahun 1998. Berawal dari lima kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin, selanjutnya UUS BNI berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Opini Dewan Pengawas Syariah PT. Bank Negara Indonesia (Persero), TBK Unit Usaha Syariah. Nomor: BNISy/DPS/OPINI/VIII/2008/010 tanggal 11 Agustus 2008 tentang Penghargaan Atas Prestasi. Pendapat DPS, *Reward* untuk pegawai dibolehkan karena dianggap sebagai prestasi pegawai, sehingga dapat didudukan sebagai ju’alah dalam Fikih Muamalah.

Reward yang telah diterapkan di Bank BNI Syariah antara lain:

1. Bonus tahunan
2. Promosi Jabatan
3. Perjalanan ibadah/umroh.

Punishment yang telah diterapkan di Bank BNI Syariah diantaranya yaitu:

1. Teguran Lisan

⁹Buku Pedoman Pegawai Operasional Kepegawaian BNI Syariah, 2015, hlm. V-3.

2. Surat Peringatan Pembinaan (SPP)/SP 1
3. Surat Peringatan Teguran Keras (SPTK)/SP 2
4. Surat Peringatan Terakhir (SPT)/SP 3
5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹⁰

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh yang ditimbulkan dari penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin?
2. Apakah pemberian *reward* dan *punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada judul dan permasalahan dalam penelitian ini maka dapat dikemukakan bahwa tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

¹⁰*Ibid.*, hlm. V-3.

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis, hasil penelitian yang penulis lakukan ini, diharapkan dapat berguna untuk:

1. Aspek Teoritis (keilmuan). Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para akademisi yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut seputar topik yang dibahas dan membantu masyarakat untuk mengenal lebih jauh masalah yang dihadapi perbankan syariah.
2. Aspek Praktis (guna laksana). Menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik yang melakukan penelitian yang lebih kritis dan mendalam mengenai “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah kantor cabang Banjarmasin” namun dari sudut pandang yang berbeda.
3. Menambah khazanah pengembangan keilmuan pada perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Bahan masukan informasi baik bagi Bank BNI Syariah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan masyarakat luas mengenai *reward* dan *punishment* yang sesuai.

E. Definisi Operasional

Untuk mengetahui penafsiran yang berbeda dan dikhawatirkan keluar dari tujuan yang sebenarnya, maka penulis merasa perlu memberikan batasan terhadap permasalahan yang akan dibahas yaitu:

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹¹ Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh yang timbul dari pemberian *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.
2. *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.¹² Kompensasi yang dimaksud peneliti di sini adalah segala bentuk pemberian (insentif) baik dalam bentuk material atau nonmaterial yang diberikan atasan kepada karyawan yang melakukan tugasnya secara baik.

¹¹Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ed. 3, cet. 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 849

¹²Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 57.

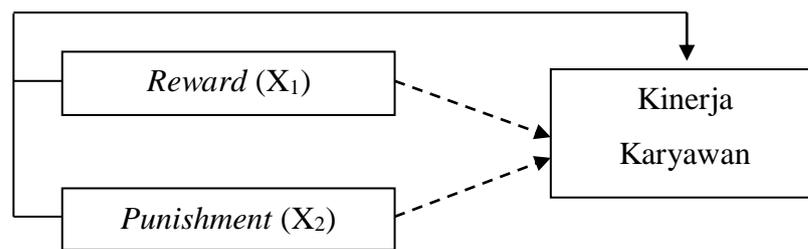
3. *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan ia untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari SK (surat keputusan) yang digariskan tersebut.¹³ Sanksi yang dimaksud peneliti adalah segala hal yang dianggap bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan ketika melalaikan kewajibannya.
4. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴ Yang dimaksud kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah efek dari pemberian *reward* dan *punishment* kepada kasyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

F. Kerangka Pemikiran

¹³*Ibid.*, hlm. 60

¹⁴Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 1995), hlm. 67

Pokok masalah penelitian ini adalah pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah kantor cabang Banjarmasin. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

—————> : Pengaruh secara simultan

- - - - -> : Pengaruh secara parsial

Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Irham Fahmi, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja, 2016

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang digunakan penulis dalam penelitian yang masih harus diuji terlebih dahulu kebenarannya.¹⁵ Setelah diuji, maka penulis akan menarik kesimpulan, apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan perumusan masalah, maka penulis membuat kesimpulan sementara atau hipotesis yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

¹⁵Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 49

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

H. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelitian terdahulu yang penulis kaji berkaitan dengan masalah pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. BNI syariah kantor cabang Banjarmasin, penulis menemukan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penulis teliti yaitu:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ilham.H.M.S (1301160370) mahasiswa jurusan Perbankan Syariah UIN Antasari Banjarmasin dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan”.¹⁶ Pada penelitian ini membahas bagaimana pengaruh motivasi dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi usaha kecil dan menengah provinsi Kalimantan Selatan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan/pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel indeviden (X) yang diteliti, dan tempat penelitiannya serta jumlah sampel yang diambil. Dimana ada 2 variabel yang penulis teliti masing-masing variabel tersebut antara lain, *Reward* (X_1), dan

¹⁶Ilham.H.M.S, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan” (Skripsi, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, UIN Antasari Banjarmasin, 2017), hlm. 7

Punishment (X_2), sedangkan variabel yang diteliti oleh Ilham.H.M.S adalah motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2), sedangkan lokasi penelitian yang diteliti oleh Ilham H.M.S bertempat di Dinas Koprerasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Safinatun Najah (1201160297) mahasiswa jurusan Perbankan Syariah UIN Antasari Banjarsmasin dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.”¹⁷ Pada penelitian ini membahas bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah kantor cabang banjarmasin.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas tentang kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel indeventent (X) yang diteliti serta jumlah sampel yang diambil. Dimana ada 2 variabel yang penulis teliti masing-masing veriabel tersebut adalah *Reward* (X_1), dan *Punishment* (X_2), sedangkan variabel yang diteliti oleh Safinatun Najah adalah motivasi kerja (X_1), dan *Spiritual Quotient* (X_2).

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Rialita (1101160243) mahasiswa jurusan Perbankan Syariah IAIN Antasari Banjarmasin dengan judul “Pengaruh Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Kalsel

¹⁷Safinatun Najah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Spiritual Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin” (Skripsi, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, UIN Antasari Banjarmasin, 2017), hlm. 10

syariah.”¹⁸ Pada penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Kalsel Syariah.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas tentang kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel indeviden (X) yang diteliti, dan tempat penelitiannya serta jumlah sampel yang diambil. Dimana ada 2 variabel yang penulis teliti masing-masing variabel tersebut antara lain, *Reward* (X_1), dan *Punishment* (X_2), adapun variabel yang diteliti oleh Rialita adalah Pendidikan & Pelatihan (X_1), Hubungan Kerja (X_2), Tempat Kerja (X_3), Pemimpin (X_4), dan Kedisiplinan (X_5), sedangkan lokasi penelitian yang diteliti oleh Rialita bertempat di Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

I. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi yang dilakukan ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan, yaitu terdiri dari latar belakang masalah. Agar peneliti menjadi terarah maka dibuatlah rumusan masalah. Dan terhindar dari kesalahpahaman penelitian penulis, maka dibuat definisi operasional. Untuk dapat mengetahui manfaat dari penelitian yang dilakukan maka dirumuskan ke dalam signifikasi penelitian dan kajian pustaka diperlukan untuk menghindari permasalahan yang sama dengan penelitian sebelumnya. Maka disusunlah sistematika penulisan.

¹⁸Rialita, “Pengaruh Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Kalsel syariah” (Skripsi, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Antasari Banjarmasin, 2016), hlm. 8.

Bab kedua merupakan landasan teori kasus yang diteliti terdiri dari teori pengaruh *reward* dan *punishment*, dan kinerja karyawan.

Bab ketiga merupakan metode penelitian terdiri dari jenis, sifat dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengelolaan dan analisis data serta tahapan penelitian, hal ini dibuat agar penelitian ini sistematis sesuai dengan prosedur penelitian.

Bab keempat adalah laporan hasil penelitian , yang menguraikan dengan jelas data hasil penelitian di lapangan, yaitu terdiri dari penyajian data yang merupakan interpretasi dari hasil penelitian yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

Bab kelima adalah bab terakhir sebagai penutup. Dalam hal ini penulis memberikan simpulan pada hasil penelitian dan dikemukakan juga beberapa saran yang diperlukan.