SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah)

Oleh:

MERI INAYAH
NPM. 1502100190

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1441 H / 2020 M

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah)

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

MERI INAYAH
NPM. 1502100190

Pembimbing I : Drs. Dri Santoso, MH.
Pembimbing II : Dharma Setyawan, MA

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1441 H / 2020 M

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah)**

Nama : **MERI INAYAH**

NPM : 1502100190

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Metro, Desember 2019

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Drs. Dri Santoso, MH.	**Dharma Setyawan, MA**
NIP. 19670316 199503 1 001	NIP. 19880529 201503 1 005

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan untuk Dimunaqosyahkan Saudara Meri Inayah**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di _
Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Setelah Kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi saudara:

Nama : **MERI INAYAH**
NPM : 1502100190
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah)**

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Metro, Desember 2019

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Drs. Dri Santoso, MH.	**Dharma Setyawan, MA**
NIP. 19670316 199503 1 001	NIP. 19880529 201503 1 005

KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. 0342 /In.28.3 / D / PP.00.9 /01 /2020

Skripsi dengan Judul: PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah), disusun Oleh: MERI INAYAH, NPM: 1502100190, Jurusan: S1 Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Selasa/14 Januari 2020

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator	: Drs. Dri Santoso, MH.	(.....)
Penguji I	: Selvia Nuriasari, M.E.I	(.....)
Penguji II	: Dharma Setyawan, MA	(.....)
Sekretaris	: Dliyaul Haq, M.E.I	(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah)

Oleh:
MERI INAYAH
NPM. 1502100190

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Tercapainya kinerja yang baik tersebut tentunya tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Untuk menngkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan harus melakukan beberapa cara yaitu pemberian insentif dan diadakannya promosi jabatan. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Selain pemberian insentif, hal yang perlu dilakukan adalah diadakannya promosi jabatan. Promosi memberikan peran yang cukup penting bagi setiap karyawan perusahaan bahkan hal tersebut dapat menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui ada atau tidak pengaruh pemberian pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah, 2) mengetahui bagaimana metode dan bentuk pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap karyawan yang diterapkan oleh KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah. Jenis penelitian ini yaitu penelitian lapangan (*field research*), sedangkan sifat penelitiannya yaitu deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dua teknik yaitu wawancara dan dokumentasi. Data hasil temuan digambarkan secara deskriptif dan dianalisis menggunakan cara berpikir induktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dan promosi jabatan dinilai sangat baik, mengingat bahwa BMT ini merupakan lembaga yang cukup besar dan dipandang sangat perlu untuk memiliki sistem managemen insentif yang baik, terlihat dari tujuan pemberian insentif yang dilakukan dan hasil yang dicapai dari pemberian insentif tersebut saling berkaitan dan berhubungan antara karyawan dan BMT dapat saling menguntungkan. Pemberian yang dilakukan menimbulkan kepuasan kerja, semakin puas seorang karyawan terhadap insentif yang diberikan maka akan semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya. Tujuan promosi jabatan pada KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah pada dasarnya untuk menjaga kelangsungan lembaga guna mencegah tingkat pergantian karyawan, juga sebagai balas jasa lembaga kepada karyawan. Promosi jabatan diberikan agar perusahaan dapat mengikat karyawan yang berpotensi sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja lebih maksimal untuk mendapatkan promosi jabatan.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: MERI INAYAH
NPM	: 1502100190
Jurusan	: S1 Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Desember 2019
Yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL
TGL. 20
7A5DDAHF145468357
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Meri Inayah
NPM. 1502100190

MOTTO

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلۡإِنسَـٰنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدۡحٗا فَمُلَـٰقِيهِ ٦

Artinya: *Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya*. (Q.S. Al-Insyiqaq: 6)[1]

[1] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2005), 471

PERSEMBAHAN

Tiada kata yang pantas untuk diucapkan selain rasa bersyukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia serta kemudahan kepada peneliti sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW. Dengan kerendahan dan rasa syukur kepada Allah SWT, Karya sederhana ini peneliti persembahkan sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasih yang tulus kepada:

1. Ibunda Suwarti dan Ayahanda Mugito yang sangat kusayangi, yang tanpa kenal lelah memberikan kasih sayang, motivasi serta dukungan demi keberhasilan peneliti, yang senantiasa mengiringi langkahku dengan segala daya upaya serta doa.
2. Kakak-kakakku tersayang Eko Suworo, Widiyanto dan Yunita Sari yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk keberhasilan peneliti.
3. Ahmad Dwi Prakoso terima kasih banyak atas bantuan, doa, hiburan dan semangat serta kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Keluarga besar Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro yang telah membagi ilmu pengetahuan dan pengalamannya untuk peneliti, khususnya kepada Dosen Pembimbing Bapak Drs.Dri Santoso, M.H dan Bapak Dharma Setyawan, M.A yang telah membantu berupa arahan, petunjuk dan bimbingan demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Sahabat-sahabat yang sangat kubanggakan Ciwi-Ciwiku Devi, Resti, iis, Umi, silay, ayu dan indah yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan

bantuan yang tak tenilai harganya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Teman-teman semuanya khususnya mahasiswa Jurusan S1 Perbankan Syariah Angkatan 2015 IAIN Metro dan teman-teman KPM di Krui Pesisir Barat.
7. Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro,
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Reonika Puspitasari, M.E.Sy, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah
4. Bapak Drs. Dri Santoso, MH, selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
5. Bapak Dharma Setyawan, MA, selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
6. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
7. Pimpinan dan segenap Karyawan KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah yang telah memberikan sarana dan prasarana kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Perbankan Syariah.

Metro, Desember 2019
Peneliti,

Meri Inayah
NPM. 1502100190

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
NOTA DINAS ..... **iii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iv**
HALAMAN ABSTRAK ..... **v**
ORISINALITAS PENELITIAN ..... **vi**
MOTTO ..... **vii**
PERSEMBAHAN ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Pertanyaan Penelitian 8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 8
D. Penelitian Relevan 9

BAB II LANDASAN TEORI **12**
A. Pengertian Reward 12
B. Bentuk- Bentuk Reward 13
1. Insentif 13
2. Promosi Jabatan 23
3. Pengembangan Karir 28
4. Kompensasi dan Imbalan 29
C. Sanksi/Punishment 30

D. Kinerja Karyawan 31
1. Pengertian Kinerja Karyawan 31
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 32
3. Penilaian Kinerja Karyawan 33
4. Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan 35
5. Indikator meningkatnya kinerja karyawan 36
E. *Baitul Maal Wattamwil* 37
1. Pengertian BMT (*Baitul Maal Wattamwil*) 37
2. Dasar Hukum *Baitul Maal Wattamwil* (BMT) 38
3. Bentuk-bentuk *Baitul Maal Wattamwil* 39
4. Tujuan, Sifat, Fungsi *Baitul Maal Wattamwil* (BMT) 39

BAB III METODE PENELITIAN 41
A. Jenis dan Sifat Penelitian 41
B. Sumber Data 42
C. Teknik Pengumpulan Data 43
D. Teknik Analisa Data 45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 47
A. Gambaran Umum BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah 47
1. Sejarah Berdirinya BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah 47
2. Visi, Misi dan Tujuan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah 48
3. Profil KJKS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah 50
4. Struktur Organisasi KJKS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah 50
5. Tugas-tugas Staf/Karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah 52

6. Produk-produk KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah 54
B. Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah..... 58
C. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah 64

BAB V PENUTUP 69
A. Kesimpulan..... 69
B. Saran 70

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

4.1 Daftar Karyawan yang Mendapatkan Insentif di KSPPS BMT Assyafiiyah Kotagajah 65
4.2. Daftar Gaji Karyawan BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah 66
4.3. Daftar Sisa Hasil Usaha BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah dari Tahun 2016-2019 67

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

4.1 Struktur Organisasi KJKS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah 51

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan
2. Outline
3. Alat Pengumpul Data
4. Surat Research
5. Surat Tugas
6. Surat Balasan Research
7. Surat Keterangan Bebas Pustaka
8. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
9. Foto Dokumentasi
10. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang pola operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Lembaga tersebut dikelola oleh orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama baik dari unsur pimpinan maupun karyawan (dalam bentuk organisasi). Seiring perkembangan zaman, jumlah KSPPS semakin meningkat. Hal ini tentu menimbulkan persaingan yang semakin ketat di antara KSPPS dalam mendapatkan nasabah. Pelayanan yang terbaik merupakan kunci agar nasabah tetap loyal pada sebuah bank. Para nasabah akan terlayani dengan baik, jika didukung oleh kinerja karyawan yang baik pula. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kenaikan aset dan banyaknya jumlah nasabah. Namun, dilihat pula dari sumber daya manusia yang melayani nasabah tersebut. Sumber daya manusia tersebut adalah karyawan.[2]

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi, termasuk organisasi bisnis. Dikatakan demikian karena sumber-sumber lain dalam organisasi seperti modal, mesin, metode kerja, bahan pada dirinya

---

[2] Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Managemen* (Jakarta: Kencana, 2006), 235

adalah benda-benda mati yang hanya bermakna bagi organisasi apabila digerakan oleh manusia.[3]

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemempuan, keterampilan, pngetahuan, dorongan dan daya karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Melihat pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil.

Managemen sumber daya manusia merupakan bagian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang berdampak pada angkatan kerja atau angkatan kerja potensial perusahaan. Organisasi membutuhkan kemampuan menegerial dan sumber daya manusia untuk tujuan kepuasan konsumen.[4] Karyawan adalah sumber daya yang telah memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang bekerja disebuah perushaan atau organisasi, maka organisasi tersebut akan sulit untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, karyawan memiliki kedudukan yang strategis dalam mengembangkan dan memejukan perusahaan dengan produktifitas kerjanya. Tingginya angka produktifitas kerja karyawan yang bekerja merupakan impian setiap perusahaan, karena dengan tingginya produktivitas karyawan akan berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan yang merupakan tujuan dan cita-cita perusahaan. Akan tetapi,

---

[3] Sondang P.Siagian, *Managemen Stratejik* (Jakarta: Bumi Aksara. 1998), 144
[4] Pandji Anoraga, *Managemen Bisnis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 154

produktivitas karyawan dalam bekerja kemungkinan akan mengalami pasang surut yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sehingga untuk dapat memaksimalkan potensi karyawan, maka seorang pimpinan perusahaan atau organisasi harus melakukan upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Dengan demikian, karyawan merupakan aset penting bagi sebuah persahaan sehingga banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerja nya. Pada dasarnya masalah kinerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut sesorang membutuhan alat pemuas kebutuhan danlain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan dan untuk mendapatkannya maka mereka harus bekerja.[5] Dengan bekerja, mereka akan dapat balas jasa yang dimaksud yaitu kompensasi. Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya kompensasi yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kinerja mereka oleh organisasi. Apabila mereka beranggapan kompensasi yang mereka tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat menurunnya motivasi kerja yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Kinerja yang baik

[5] Winda Yulyarta Simanjuntak, *"Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Riau Media Grafika/Tribun Pekanbaru"*. Jom FISIP Vol.2 No.2/ Oktober 2015, 2-3.

merupakan salah satu sasaran dalam sebuah perusahaan dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tersebut tentunya tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.[6]Untuk menngkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan harus melakukan beberapa cara yaitu pemberian insentif dan diadakannya promosi jabatan. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin tinggi pula pemberian insentif yang diberikan oleh sebuah perusahaan. Jadi insentif merupakan sebuah program yang diberikan oleh sebuah perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat terus meningkatkan prestasinya dalam perusahaan tersebut. Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya. Sebagaimana yang telah kita ketahui, sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu perusahaan tersebut. Dalam hal ini karyawan harus benar-benar mempunyai kemampuan dan keahlian di

[6] *Ibid*, 5.

bidangnya masing-masing, kemampuan karyawan akan menanggapi masalah perusahaan tersebut sangat penting, salah satunya sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, harusnya perusahaan memberikan perhatian kerpada karyawan, dengan demikian akan memberikan semangat bagi kinerja seorang karyawan. Keberhasilan perusahaan akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan, sehingga insentif penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusiannya, pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan karyawannya.[7]

Selain pemberian insentif, hal yang perlu dilakukan adalah diadakannya promosi jabatan. Promosi memberikan peran yang cukup penting bagi setiap karyawan perusahaan bahkan hal tersebut dapat menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Promosi akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, bersemangat, disiplin dan berprestasi. Sehingga sasaran perusahaan dapat tercapai secara optimal. Dengan demikian, adanya promosi akan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan status sosial, wewenang, tanggungjawab, serta penghasilan yang semakin besar terhadap karyawan.

KPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang memiliki fungsi sebagai Baitul Maal yang bergerak mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi untuk meningkatkan kualitas usaha mikro kecil dengan mendorong kegiatan

[7] Haedar, Muh.Ikbal, dan Gunair. "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara." *Jurnal Equilibrium* NO. 01/ Februari 2015.h.15-16

menyimpan dan menabung serta pembiayaan ekonomi. Keunggulan yang diberikan oleh BMT Assyafiiyah bukan hanya produk yang diberikan oleh nasabah saja, tetapi meliputi mutu serta kualitas pegawainya sebagai orang yang melayani nasabah yang datang ke BMT Assyafiiyah dengan pelayanan yang memuaskan. Untuk menghasilkan karyawan yang sesuai keinginan perusahaan, maka perusahaan memotivasi karyawan dengan memberikan insentif dan promosi jabatan guna meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan dan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada KSPPS BMT Assyafiiyah pemberian insentif sudah ada sejak berdirinya koperasi tersebut, namun hanya sebatas pemberian insentif terhadap kantor BMT tersebut, baik dari kantor pusat maupun kantor cabang. Hal ini dilihat dari perusahaan atau koperasi tersebut mampu meningkatkan pendapatannya. Sehingga pada awal tahun 2018 mulai aktif diadakannya pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap seluruh karyawan. Dalam hal ini pemberian insentif memang di berikan kepada seluruh karyawan, namun seorang karyawan tersebut harus dapat mencapai target 50% dari target simpanan atau pun dalam pembiayaan. *Reward* yang diberikan adalah berupa uang dengan jumlah yang telah di tentukan dan piagam penghargaan. Sedangkan promosi jabatan dilakukan secara bertahap yaitu naik satu tingkat di atas jabatan saat ini, misalnya bagian marketing dipromosikan oleh perusahaan ke bagian Kabag atau bagian pembukuan. Namun tidak semua karyawan dapat di promosikan, adapun jika dalam waktu tiga triwulan karyawan tersebut tidak mampu mencapai target maka akan di diturunkan jabatannya. Selain itu,

jabatan seorang karyawan yang dapat dipromosikan hanya sampai batas Pimpinan Cabang. Pemberian insentif dan promosi jabatan ini sangat besar sekali pengaruhnya terhadap perusahaan, hal ini dapat di buktikan dengan hasil pendapatan bersih KSPPS BMT Assyafiiyah pada tahun 2016 pendapatan bersih sebesar 1,4 M, pada tahun 2017 pendapatan bersih mencapai 1,6 M. kemudian pada akhir tahun 2018 setelah diadakannya insentif dan promosi jabatan mengalami kenaikan sebesar 2,1 M. Dari hasil perbandingan pendapatan yang diperoleh KSPPS BMT Assyafiiyah dari tahun 2016-2018 dapat diketahui bahwa, hal tersebut tentu memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas perusahaan, dengan adanya pemberian insentif dan promosi jabatan ini memberikan motivasi dan meningkatkan semangat kerja kepada seluruh karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan semaksimal mungkin. Adapun beberapa karyawan ketika mereka tidak mampu mencapai target atau kinerja nya yg kurang baik maka posisi jabatannya akan diturunkan lebih rendah satu tingkat dibawahnya atau di pindahkan ketempat kerja yang lain, misalnya dari kantor pusat pindah ke kantor cabang. Namun ada pula yang memilih mengundurkan diri dari pada harus bertahan di perusahaan tersebut.[8]

Berdasarkan latar belakang masalah dan realita yang terjadi tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang "Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah)".

[8] Wawancara dengan Bapak Ahmad Musbihin selaku Pimpinan Cabang di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah, pada tanggal 4 april 2019.

B. Pertanyaan Penelitian

Setelah peneliti memperhatikan fokus penelitian tersebut di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah?
2. Bagaimanakah metode dan bentuk Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Karyawan yang diterapkan oleh KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan suatu penelitian adalah untuk mengetahui secara luas tentang sebab-sebab atau hal-hal yang memepengaruhi terjadinya sesuatu.[9] Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh pemberian pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah.
b. Untuk mengetahui bagaimana metode dan bentuk pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap karyawan yang diterapkan oleh KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah.

---

[9] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cet ke-14. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 7

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai perbankan syariah terutama tentang pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan. Masukan atau saran bagi KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah. Sebagai masukan bagi pengurus agar lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan sehingga mencapai produktivitas dan kinerja yang baik.

D. Penelitian Relevan

Penelitian relevan berisi tentang uraian mengenai hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang akan dikaji. Dalam melakukan tinjauan, terdapat judul yang mengangkat tentang Pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Tamiasih yang berjudul " Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada KJKS BMT Mentari Kotagajah tahun 2012". Kesimpulan dari penelitian tersebut menunjukan bahwa adanya disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada BMT Mentari Kotagajah berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan jika disiplin kerja, lingkungan

kerja dan motivasi kerja yang dirasakan setiap karyawan sesuai dengan yang diharapkan maka akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi.[10]

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Yulian Dwi Saputra yang berjudul "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Karyawan BPRS Metro Madani Kantor Pusat Metro)". Kesimpulan dalam skripsi ini adalah pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat signifikasi cukup sehingga diketahui pengaruhnya berada pada kategori sedang atau cukup sehingga kolerasi itu ada. Dengan demikian dalam penelitian ini jelas menunjukan adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Muji Astuti yang berjudul "Adanya Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus BMT Al-Ihsan Metro Tahun 2006)". Kesimpulan dalam skripsi ini adalah dengan adanya pemberian upah di luar gaji pokok atau disebut dengan insentif ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya pemberian insentif ini maka para karyawan selalu berusaha untuk bisa mencapai target yang digunakan suatu perusahaaan agar mereka mendapat tambahan gaji di luar gaji pokok.[11]

Berdasarkan latar belakang dan realita yang terjadi tersebut di atas, dapat diketahui bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini memiliki kajian yang berbeda, walaupun memiliki fokus kajian yang sama

---

[10] Tamiasih, *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KJKS BMT Mentari Kotagajah*, Tahun 2012, 63.

[11] Muji Astuti, *Adanya Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan* (Studi Kasus BMT Al-Ihsan Metro Tahun 2006, (Metro: STAIN Jurai Siwo Metro), 58

pada tema-tema tertentu. Akan tetapi, dalam penelitian yang dikaji oleh peneliti lebih ditekankan pada pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasionsal Kotagajah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian *Reward*

Menurut bahasa, kata *reward* berarti ganjaran, hadiah upah. *Rewad* adalah ganjaran, hadiah, pengahargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan gunamencapai keunggulan yang kompetitif.[1]

Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggungjawab mereka terhadap perusahaan. Sistem *reward* meliputi financial *reward* yaitu yang berupa gaji tetep dan komponen gaji lain serta benefit, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran dan nonfinancial *reward* yang berupa penghargaan, pemberian wewenang, juga kesempatan untuk berkembang, serta peningkatan kemampuan berupa pelatihan dan pengembangan melalui sekolah kembali. Secara keseluruhan tujuan dari *reward* managemen adalah untuk mensupport strategi yang dijalankan oleh organisasi, membantu dengan keyakinan memiliki tenanga kerja yang bermotivasi tinggi.[2]

---

[1] Winda Sri Astuti, Herman Sjahhuddin dan Susenohadi Purnomo, " *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*" Jurnal Organisasi dan Managemen Vol. 1 Agustus 2018, 33-34

[2] *Ibid*

Jadi *reward* berarti imabalan,ganjaran atau upah yang merupakan rangsangan untuk dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif maupun negatif. Ganjaran berbentuk positif kemudian disebut dengan *reward*, sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut punishment. Bentuk-bentuk *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah insentif, promosi jabatan, pengembangan karir, kompensasi dan imbalan.[3]

B. Bentuk-Bentuk *Reward*

1. Insentif

Insentif adalah imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya.[4] Insentif adalah perangsang organik yang dikombinasikan dengan satu atau lebih intra organik untuk meningkatkan aktivitas.[5] Menurut Sondang P. Siagian "Insentif dalam bentuk bonus diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baru terlampaui".Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan

---

[3]Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieq dan Arik Prasetya, " *Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Panin Bank Tbk.Area Mikro Jombang)"*. Jurnal administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12 No.01 Juli 2014, 3-4

[4]Gary Dessler, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Dadi Kayana Abadi, 1997), 40

[5] Edilius, Sudarsono, *Kamus Ekonomi Uang dan Bank* (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), 25

produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut dengan sistem kompensasi berdasarkan kinerja *(pay for perfomece plan)*. Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.[6]

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu cara yang digunakan oleh suatu perusahaan atau Bank untuk mendorong semangat kerja para karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian insentif yang adil, layak dan diberikan pada saat yang tepat akan menciptakan pemeliharaan yang baik. Sehingga sikap loyalitas kerja karyawan akan semakin baik, bergairah dalam bekerja dan pergantian karyawan akan menurun.

Imbalan upah atau insentif dalam bahasa arab adalah ijarah yang dapat dikatakan sebagai imabalan atau insentif. Adapun lafadz ijarah yang mempunyai pengertian umum yang meliputi akad yang memanfaatkan orang maka disebut sewa, sedangkan jika digunakan untuk mendapatkan manfaat tenaga kerja disebut imabalan atau insentif. Upah atau gaji adalah

---

[6] Maziah, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BNI Syariah Makasar". *LAA MAISYIR* NO. 2/ Desember 2017, 64-65.

pembayaran yang diberikan majikannya kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaaan. Mengingat banyaknya ayat Al-Quran dan hadist yang dijadikan argumentasi ulama, maka status kemubahannya menjadi semakin kuat.[7] Landasan Al-Quran yang dikemukakan adalah sebagaiberikut:

a. Al-Quran

فَٱنطَلَقَا حَتَّىٰٓ إِذَآ أَتَيَآ أَهۡلَ قَرۡيَةٍ ٱسۡتَطۡعَمَآ أَهۡلَهَا فَأَبَوۡاْ أَن يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَن يَنقَضَّ فَأَقَامَهُۥۖ قَالَ لَوۡ شِئۡتَ لَتَّخَذۡتَ عَلَيۡهِ أَجۡرًا ٧٧

Artinya: *Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, Kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, Maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambi lupah untuk itu".* (QS. Al- Kahfi [18]: 77)[8]

b. Sunnah

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَفَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطَ لِأَهْلِ مَكَّةَ

[7] *Ibid*, 66
[8] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV. Diponegoro), 241

Artinya:*Dari Abu Hurairah dari Rasulullah, beliau bersabda "Tidaklah Allah mengutus seorang Nabi kecuali ia pernah bekerja sebagai pengembala kambing." kemudian salah seorang sahabat bertanya: "begitu jugakah dengan Anda ya Rasulullah" maka Rasulullah menjawab: "Ya, aku pernah mengembala kambing milik penduduk Mekkah dengan upah beberapa qirath" (HR. Bukhari).*[9]

Dasar dan landasan hukum dari segala kegiatan, akad dan transaksi dalam Ekonomi Islam adalah Al-Quran dan sunnah.Dalam Ekonomi Islam terdapat prinsip pengupahan yang terbagi dalam 3 bagianyaitu:

a. Adil

Dalam penentuan upah, Al-Quran telah menjelaskan konsep dalam pemberian upah atau gaji kepada para pekerja.Adil disini bermakna jelas dan transparan. Adil bermakna proposional adalah sebagai prinsip dasar yang digunakan rosululah SAW dan khulafaura syidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebiha atau terlalu sedikit (proposional). Tujuan utamanya supaya mereka mampu memenuhi kebutuhan pokok mereka.

b. Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang MaupunPapan.

Jika ditinjau dari hadis yang diriwayatkan oleh abu dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda: *"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu Allah menetapkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan tidak membedakan mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika*

[9]*Ibid*.

kamu membebankannya dengan tugas seperti itu maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya." (HR. Bukhari dan Muslim)

Berdasarkan hadis di atas dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: pangan(makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempattinggal).

c. Layak Bermakna Dengan Pasaran

Firman Allah dalam QS. Asy-Syu'araayat: 183 dijelaskan sebagai berikut:

وَلَا تَبۡخَسُواْ ٱلنَّاسَ أَشۡيَآءَهُمۡ وَلَا تَعۡثَوۡاْ فِي ٱلۡأَرۡضِ مُفۡسِدِينَ ١٨٣

Artinya:*"Dan janganlah kamu merugikan manusia padahal-haknya dan jangan lah kamu merajarela di muka bumi dengan membuat kerusakan"*.(Q.S. As-Syu'ara: 183)[10]

Ayat di atas bemakna janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh dalam pengertian lebih jauh. Hak-hak dalam upah berarti jangan lah memperkerjakan upah seseorang hingga jauh dibawah upah yang biasanya yang diberikan.

Jadi, upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proposional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhannya pangan, sandang dan papan. Serta tidak jauh berbeda dibawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin dan

[10]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* 299

mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawan diperusahaan.

Pemberian imbalan atau upah adalah hal yang mutlak perlu dilakukan oleh suatu perusahaan tetapi dianjurkan juga oleh agama. Oleh karena itu pemberian upah atau imabalan kepada karyawan akan merasa lebih dihargai atas segala jasa dan jerih payahnya selama bekerja sehingga dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Sebagaimana yang dikatakan dalam sabda Rosulullah SAW yang diriwayatkan oleh Buchori, yang berbunyi: *"Berikanlah upah kepada orang* yang *kamu pakai tenaganya sebelum kerinng keringatnya, dan diberitahukan ketentuan gajinya terhadap apa yang dikerjakan"(HR.Buchori).*

Berdasarkan penjelasan hadis di atas dapat diketahui bahwa prinsip utama pengupahan adalah keadilan yang terletak pada kejelasan akad terjadi antara pekerja dan pengusaha dalam perburuhan dan komitmen dalam melakukannya, artinya sebelum pekerja diperkerjakan harus jelas terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima oleh pekerja, dimana upah atau imbalan tersebut meliputi besarnya upah dan tatacara pembayarannya.

Untuk mendorong produktivitas kerja yang tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi. Sistem insentif dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu sistem insentif pada tingkat

individual dan tingkat kelompok. Hal yang termasuk dalam sistem individual adalah "*Peacework*" atau bonus produksi, komisi, kematangan, dan insentif bagi eksekutif. Sedangkan insentif pada tingkat kelompok mencakup insentif produksi bagi keuntungan dan pengurangan biaya.

a. Insentif Individual

Insentif individual adalah gaji di luar gaji pokok yang diberikan secara individual oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawann. Insentif individual adalah insentif yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan penghasilan tamabahan selain gaji pokok yang digunakan sebagai usaha untuk mencapai standar prestasi tertentu dalam aktivitas kerja secara profesional.

Adapun macam-macam insentif individual antara lain:

1) Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan kepada karyawan yang bekerja sedemikian rupa sehingga tingkayt produksi yang baru tercapai, artinya jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksikan barang dalam jumlah makin besar, maka makin besar juga bonus yang diterima untuk setiap produk yang dihasilkan.

Sistem bonus ini besarnya ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi

pengupahan sistem ini relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun karyawan bagian promosi, dan besar bonus yang dibayarkan tetap.

2) Komisi

Komisi ialah insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Setiap insentif yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk dalam komisi ini, yaitu:

a) Para karyawan memperoleh gaji pokok tetapi penghasilan bisa bertambah dengan bonus yang diterima karena keberhasilan melaksanakan tugas.

b) Karyawan memperoleh semata-mata komisi, dimana komisi ini diberikan untuk tenaga penjualan atau promosi disuatu lembaga keuangan.

Besarnya komisi yang dibayar selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Komisi tidak bisa diberikan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

b. Insentif bagi Eksekutif

Salah satu insentif yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan adalah pemberian insentif bagi orang yang menduduki jabatan penting dalam perusahaan. Hal ini ditunjukan untuk

membantu dalam kesejahteraan keluarganya. Sebagaimana penjelasan Sondang P. Siagian bahwa bentuk insentif bagi para eksekutif tersebut dapat beraneka ragam pula, misalnya para manager yang relatif muda sangat mungkin mendambakan insentif finansial berupa bonus untuk membiayai kebutuhan keluarga. Sebaliknya manager yang lebih senior mungkin lebih mengutamakan insentif yang dapat dinikmati dihari tua, misalnya pensiun pada waktu penghasilannya mulai berkurang. Untuk kepentingan seperti itu perusahaan menawarkan pembelian saham perusahaan oleh para manager senior tersebut.

Sistem ini sering dipandang menarik bagi para manager yang meningkatkan prestasi kerjanya karena apabila perusahaan berhasil, nilai saham yang dimiliki akan meningkat dan deviden yang diterima akan semakin besar. Sistem insentif apapun yang diberikan bagi para eksekutif yang jelas ialah bahwa sistem tersebut dikaitkan bukan atas produktifitas kerja karyawan atau satuan kerja yang tertentu saja.

c. Insentif bagi Kelompok

Bentuk-bentuk insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan antara lain:

1) Insentif produksi

Insentif produksi merupakan salah satu tunjangan yang diberikan secara kelompok yang melakukan satu hasil kerja

yang produktif. Insentif ini bersifat jangka pendek, seperti dalam hal suatu perusahaan menghadapi suatu persaingan ketat pada kurun waktu tertentu.

Karena dalam situasi demikian hasil perusahaan tergantung pada keberhasilan menghadapi persaingan yang timbul, para karyawan didorong untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dengan iming-iming bahwa jika kelompok kerja mampu melampaui target produksi normal, kepada mereka yang di berikan bonus.

2) Bagi Keuntungan

Bagi keuntungan berlaku bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang perniagaan (marketing). Hal ini dimaksudkan untuk membagi hasil keuntungan yang diperoleh dengan manfaat dari sistem ini adalah para karyawan bekerja secara produktif karena produktifitas kerja mereka berakibat pada keuntungan perusahaan, mereka akan memperoleh pengahasilan tambahan. Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak managemen karena para karyawan diikutsertakan secara langsung dalam menikmati keberhasilan perusahaan meraih keuntungan.

Dengan demikian, ada interaksi dari perusahaan dengan pihak karyawan sehingga tercipta satu tanggungjawab bersama untuk memajukan perusahaan.

3) Pengurangan Biaya

Bentuk insentif lain yang banyak diterapkan ialah pembagian hasil penghematan yang dapat diwujusdkan oleh para karyawan. Artinya dalam praktek banyak organisasi yang mendorong para anggotanya untuk mencari dan menemukan cara-cara yang dapat digunakan untuk menghemat berbagai biaya yang digunakan untuk kepentingan produksi, pemasaran maupun dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan perkantoran.

Pemberian dana insentif kepada karyawan yang diberikan oleh KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah adalah apabila karyawan tersebut sudah memenuhi syarat seperti dibawah ini:

a. Karyawan tersebut sudah menjadi karyawan kontrak.
b. Bukan karyawan magang.
c. Selalu mencapai terget baik simpanan maupun pembiayaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
d. Insentif diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi yang dicapai.[11]

2. Promosi Jabatan

Salah satu faktor penyemangat pegawai dalam bekerja adalah adanya promosi jabatan. Organisasi harus mampu dan memberikan kesempatan kepada siapapun pegawai yang ada di dalam organisasi untuk

[11]Sondang P.Siagian, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), 269

meningkatkan karirnya melalui program promosi.[12] Promosi terjadi apabila pegawai di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang lebih tinggi dalam pembayaraan, tanggungjawab dan atau levelnya. Promosi jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat.[13]

Promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai hendaknya berpedoman kepada sejumlah asas, yaitu:

a. Kebutuhan

Promosi jabatan yang ada di dalam organisasi hendaknya didasarkan atas adanya kebutuhan diri dalam organisasi sehingga pegawai yang dipromosikan benar-benar dibutuhkan organisasi.

b. Kepercayaan

Promosi yang tersedia di dalam organisasi hendaknya dipercaya sebagai sarana bagi pegawai untuk meningkatkan kompensasinya sehingga ketika pegawai tersebut menduduki jabatan yang lebih tinggi ia akan menyadari bahwa promosi jabatan yang akan diperolehnya, selain menambah beban kerja, juga memberikan dampak kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya.

---

[12] Afrida Hayati, Angreni Atmei Lubis. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm dan Plat Kantor Cabang Medan" . *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*No.2/2015, 123

[13] Suharni Rahayu, "*Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo*". Jurnal Kreatif Vol.5 No.1 / Oktober 2017, 63

c. Keadilan

Promosi yang tersedia dalam organisasi hendaknya ditujukan bagi seluruh pegawai yang telah memenuhi kualifikasi tertentu sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh organisas

d. Formasi

Promosi jabatan bagi pegawai harus berasaskan pada ketersediaan formasi yang ada di dalam organisasi. Dengan demikian kepentingan organisasi akan terpelihara.[14]

Promosi jabatan yang ada di dalam organisasi didasarkan pada sejumlah aspek, antara lain dengan mempertimbangkan faktor:

a. Kinerja dan Prestasi Kerja.

Promosi ini menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawainya atas prestasi kerjanya selama ini. Biasanya promosi yang berdasarkan prestasi kerja dilaksanakan oleh organisasi-organisasi yang sudah mapan yang memang sistem prestasi kerja pegawainya sudah teratur.

b. Senioritas.

Promosi ini berarti pegawai yang memiliki masa kerja paling lama berhak memperoleh promosi jabatan. Senioritas juga

[14] Doni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-2(Bandung: Alfabeta, 2016), 165-166

mengandung makna bahwa pegawai tersebut memiliki jasa dan loyalitas terhadap organisasi sehingga layak untuk memperolehnya.

c. Pengalaman.

Pegawai dapat memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan oleh organisasi. Bisa saja organisasi merekrut pegawai dari luar organisasi untuk menduduki jabatan tertentu karena organisasi membutuhkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

d. Kompetensi.

Pegawai mendapatkan promosi jabatan karena kompetensi yang dimilikinya dibutuhkan oleh organisasi. Banyak pegawai muda yang mampu meraih karir yang cepat melalui promosi jabatan yang dimilikinya dikarenakan faktor kompetensi yang dimilikinya.

Faktor-faktor yang diuraikan tersebut saling menunjang antara satu dengan lainnya. Bisa saja pegawai memeperoleh kesempatan promosi jabatan karena ia memiliki kompetensi, pengalaman dan kinerja yang baik sehingga pertimbangan organisasi untuk memberikannya promosi jabatan menjadi semakin kuat.

Beberapa jenis promosi jabatan yang disediakan oleh organisasi anatara lain adalah:

a. Promosi Luar Biasa (Excellence Promotion)

Promosi ini diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja dan prestasi kerja yang mengagumkan. Banyak pegawai yang berusia

muda yang mampu mencapai promosi yang luar biasa karena kinerja dan prestasi kerjanya melebihi pegawai yang lain sehingga memberikan dampak yang luas bagi organisasi.

b. Promosi Sementara (Temporary Promotion)

Pegawai yang naik jabatan karena ada kekosongan pejabat dalam waktutertentu. Pegawai tersebut ditunjuk oleh organisasi untuk mengisi kekosongan karena hal-hal tertentu. Pegawai ini akan kembali ke jabatan semula atau dimutasi kejabatan lain jika pejabat yang dibutuhkan oleh organisasi sudah ada.

c. Promosi Tetap (Permanent Promotion)

Pegawai dinaikkan jabatannya karena ia memang sudah memenuhi waktu atau lama kerja untuk naik jabatan.

d. Promosi Kecil (Small scale Promotion)

Pegawai ini di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi karena adanya kebutuhan organisasi akan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pada umumnya kompetensi tersebut merupakan kompetensi spesifik yang belum dimiliki oleh pegawai lainnya.

e. Promosi Kering (Dry Promotion)

Pegawai yang dinaikkan jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang disertai dengan peningkatan wewenang dan tanggungjawab tertentu.[15]

---

[15]*Ibid*., 167.

Promosi jabatan para pegawai mempunyai dampak positif bagi organisasi dan semangat para karyawannya. Pendekatan yang paling tepat dalam hal promosi karyawan adalah menggabungkan prestai kerja dan senioritas. Dalam hal demikian pun faktor resiko hanya mungkin diperkecil karena memang tidak mungkin di hilangkan sepenuhnya.[16]

3. Pengembangan Karir

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan karir adalah urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama jangka hidupnya. Jadi pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang utnuk mencapai suatu rencana karir. Hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karyawan adalah faktor psikologis seperti kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sehingga dapat memaksimalkan produktivitas karyawan. Faktor tersebut antara lain:

a. Bonus

Merupakan sistem imbalan uang dan biasanya diberikan secara tunai yang diberikan kepada karyawan di dalam organisasi.

[16] Sondang P.Siagian, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, Cet Ke-21 (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 171

b. Pembagian laba (Profit Sharing)

Merupakan sistem yang mengatur bagian dari laba perusahaan yang dibagikan kepada karyawannya. Biasanya dikaitkan dengan pencapaian target yang ditetapkan organisasi.

c. Pembagian keuntungan (gain sharing)

Sebagai pemberian keuntungan sesudah dilakukan laporan tahunan perusahaan, dimana karyawan diberikan bagian dari keuntungan, disamping keuntungan para pemilik saham.

d. Sistem Insentif

Merupakan sistem yang diketahui oleh karyawan bahwa dengan peningkatan produktivitas individu maupun kelompok maka akan memperoleh sejumlah insentif.

Faktor-faktor diatas dapat menjadi pendorong untuk menciptakan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Maka tinggi insentif yag di peroleh karyawan, akan makin tinggi kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Kondisi tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan yang tinggi akan menjadi suatu keunggulan bagi organisasi dalam bersaing. Dengan keunggulan ini, sumber daya manusia perusahaan akan dapat mengukuti perubahan dan perkembangan pasar, sesuai dengan permintaan konsumen atau pelanggan.

4. Kompensasi dan Imbalan

Imbalan atau kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan

bukan pada organisasi yang lainnya. Perusahaan menyediakan berbagai penghargaan (*reward*) yang akan diberikan kepada mereka yang berprestasi dalam bidang kerjanya masing-masing. Oleh karena itu para manager akan lebih terdorong untuk berprestasi mencapai target anggarannya dengan harapan agar memperoleh imbalan dari perusahaan.

Kompensasi adalah balas jasa langsung berupa gaji, upah, insentif dan tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa ysng diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi dapat pula diartikan pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa. Pemberian kompensasi harus menyeimbangkan kemampuan perusahaan melalui peningkatan laba dan kemampuan karyawannya. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

C. Sanksi / *Punishment*

Sanksi atau *punishment* adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan, sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaaan. Sanksi dapat diberikan berupa teguran , surat peringatan , skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja(PHK). Karyawan yang mendapat sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapat bonus pada bulan terkait, atau bahkan tidak mendapat kesempatan promosi jabatan

apabila kesalahan yang dilakukannya cukup berat. Tujuan diberikannya sanksi tersebut adalah agar karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin melakukan pekerjaannya. Selain itu dapat menjadi contoh bagi karyawan lain untuk tidak mengulang hal yang serupa.[17]

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau Perfomance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.[18]

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. "Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Maryoto "Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau keriteria yang telah disepakati bersama.[19]

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya

---

[17] Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieq dan Arik Prasetya, " *Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Panin Bank Tbk.Area Mikro Jombang)"*., 4

[18] Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya". *AGORA* NO.1 /2017, 3

[19] Susilo Maryoto, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE UGM, 2000), 91

sesuai dengan tanggungjawab dan dalam periode tertentu sesuai dengan kriteria yang disepakati.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

a. Efektivitas dan efisien

Bila suatu tujuan tertentu bisa tercapai maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif maka hal tersebut tidak efisien. Sebaiknya apabila akibat yang dicari penting maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki atau diterima oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi.[20]

Sedangkan menurut A. Dale Timpe faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor baik dipengaruhi oleh dua faktor:

1) Internal (pribadi) yang meliputi kemampuan tinggi dan kerja keras.

[20] Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia, 2001), 67

2) Eksternal (lingkungan) meliputi: pekerjaan yang mudah, nasib yang baik, bantuan dari rekan kerja dan pimpinan yang baik.

b. Kinerja jelek dipengaruhi oleh dua faktor:

1) Internal (pribadi), meliputi kemampuan rendah dan upah yang sedikit.

2) Eksternal (lingkungan), meliputi pekerjaan yang sulit, nasib buruk, rekan kerja tidak produktif dan pimpinan yang tidak simpatik.[21]

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai keriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pengukuran atau penilaian kerja mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi dan efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai organisasi. Penilaian kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.[22]

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagian besar penilaian adalah tidak

---

[21] A. Dale Timpe, *Seri Managemen Sumber Daya Manusia*(Kinerja/Perfomce), (Jakarta: Efek Media Koputindo, 1999), 33

[22] Suprihati, "*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen"*. Jurnal Paradigma Vol.12, No. 01/ Februari- Juli 2014, 95.

konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan hanya berguna untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk.Penilaian kinerja sebagai suatu penilaian formal secara sistematis, didesain untuk mengukur prestasi kerja aktual dari seorang karyawan.[23]

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemempuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala.

Menurut Veitsal Rivai tujuan penelitian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
d. Untuk pembeda anatara karyawan yang satu dengan yang lain.
e. Meningkatkan motivasi kerja.
f. Meningkatkan etos kerja.
g. Mengembangkan dan menetapakan kompensasi pekerjaan.
h. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.[24]

---

[23] Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*(Jakarta: Gema Insani, 2002), 199

[24] Veithzal Rivai, *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 309

Pada dasarnya di dalam suatu perusahaan menerapkan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu, hal ini disebabkan kurangnya pengertian tentang manfaat penilaian kinerja yang berorientasi pada masa depan. Dalam penilaian kinerja ini sangat membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi-posisi yang tingkatnya lebih tinggi.

4. Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

b. Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

c. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengambangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.

d. Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar sehinngga hasil pekerjaannya lebih baik.

e. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam mnyusun kebijaksanaan dan dalam situasi managemen.

f. Tanggungjawab

Penilaian kesedian karyawan dalam mempertangungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta prilaku pekerjaannya.

Apabila unsur-unsur penilaian kinerja dilakukan dengan benar, maka perusaahan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi pada faktor strategi perusahaan. Oleh karena itu, apabila orang akan memperoleh apa yang diinginkan, orang tersebut harus memberikan apa yang diinginkan oleh atasan atau perusahan.[25]

5. Indikator Meningkatnya Kinerja Karyawan

1. Kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Kuantitas yang dihasilkkan dalam suatu pekerjaan.
3. Ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

---

[25] Siswanto Sastrohadiwiryo, *Managemen Tenaga kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*(Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 233

5. Kemandirian untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Komitmen kerja yang ditunjukan oleh karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja.[26]

E. *Baitul Maal Wattamwil*

1. Pengertian BMT (*Baitul Maal Wattamwil*)

Baitul Maal Wattamwil (BMT) adalah lembaga swadaya masyarakat dalam artinya, didirikan dan dikembangkan oleh masyarakat.[27] Dimana kegiatan Baitul Maal adalah menghimpun dana dan menerima titipan Zakat, Infak, Shadaqah (ZIS), serta menjalankan sesuai dengan peraturan dan amanah. Sedangkan kegiatan Baitul Tamwil adalah mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam guna meningkatkan kualitas ekonomi umat.[28]

Baitul Maal Wattamwil (BMT) adalah lembaga keuangan yang kegiatannya mengelola dana yang bersifat nirlaba (Sosial) dan sumber dana diperoleh dari ZIS (Zakat, Infak, Shadaqah) atau sumber lain yang halal, adapun *Baitul Tamwil* adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dan menyalurkan dana masyarakat yang bersifat profit oriented.[29]

---

[26]Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun"*. Jurnal Riset Managemen dan Akutansi Vol. 1 No.1/Februari 2013, 12.

[27] Evis Amalia, *Keadilan Distribusi Dalam Ekonomi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 82

[28]Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 114

[29] Hartanto Widodo, *Panduan Praktis Operasional Baitul Maal Wattamwil* (Bandung: Mizan, 1999), 2

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil pengertian bahwa *Baitul Maal Wattamwil* (BMT) adalah lembaga keuangan Islam (syariah) yang bergerak dalam bidang ekonomi dengan mengumpulkan dan mengelola keuangan ZIS (Zakat, Infak, Shadaqah) yang tujuannya untuk memperoleh keuntungan dan untuk kesejahteraan umat.

2. Dasar Hukum *Baitul Maal Wattamwil* (BMT)

Konsep dasar dari sistem operasional BMT adalah syariah yaitu sumber-sumber hukum Islam yang bersumber dari Al-Quran dan Hadist, di antaranya tentang pelarangan memakan riba.

a. Al-Quran surat Ali-Imran ayat 130

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُواْ ٱلرِّبَوٰٓاْ أَضۡعَٰفٗا مُّضَٰعَفَةٗۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ لَعَلَّكُمۡ تُفۡلِحُونَ ١٣٠

Artinya: *“ Hai Orang-orang yang beriman, jangan lah kamu memakan riba dengan melipat ganda dan bertaqwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan.* (Q.S. Ali Imran: 130)

b. Hadist Rosulullah SAW

لَعَنَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ آكِلَ الرِّبَا وَمُوْكِلَهُ وَكَاتِبَهُ وَشَاهِدَيْهِ, وَقَالَ: هُمْ سَوَا

Artinya: *“Rosulullah SAW melaknat orang memakan riba, yang memberi makan riba, penulisnya dan dua orang saksinya” (HR.Muslim).*

3. Bentuk-bentuk *Baitul Maal Wattamwil*

Suatu lembaga yang pernah dicontohkan oleh Rosulullah SAW dimana operasional berkaitan dengan penghimpunan zakat dan dana-dana sosial lain seperti infak, shadaqah, hibah dan menyalurkannya kepada yang berhak menerimanya, dalam prakteknya di indonesia berbentuk sebagai berikut:

a. Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) adalah sebuah lembaga informal yang umumnya berbentuk kelompok simpan pinjam.
b. Koperasi serba usaha atau koperasi syariah.
c. Koperasi simpan pinjam yaitu koperasi simpan pinjam yang menggunakan prinsip syariah.[30]

4. Tujuan, Sifat, Fungsi *Baitul Maal Wattamwil* (BMT)

Sebagai sebuah keuangan umat, *Baitul Maal Wattamwil* memiliki tujuan, sifat dan fungsi sebagai berikut:

a. Tujuan *Baitul Maal Wattamwil* (BMT)

Adapun yang menjadi tujuan dalam kegiatan *Baitul Maal Wattamwil* adalah:

1) Memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.
2) Membangun tatanan perekonomian yang berlandaskan syariah dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur dalam ridho Allah SWT.

[30] *Ibid*, 6

b. Sifat *Baitul Maal Wattamwil* (BMT)

Adapun sifat *Baitul Maal Wattamwil* (BMT) adalah sebagai pendukung usaha ekonomi produktif dari masyarakat kecil dan melakukan semua kegiatannya dengan sistem syariah.[31]

c. Fungsi *Baitul Maal Wattamwil* (BMT)

Adapun yang menjadi fungsi *Baitul Maal Wattamwil* (BMT) adalah:

1) Meningkatkan kualitas SDM anggota, Pengurus, Pengelola menjadi profesional, salaam (selamat, damai dan sejahtera) dan amanah.
2) Mengorganisasi dan mobilitas dana sehingga dana yang dimiliki oleh masyarakat dapat termanfaatkan secara optimal di dalam atau di luar organisasi untuk kepentingan rakyat banyak.
3) Mengembangkan kesempatan kerja.
4) Mengukuhkan dan meningkatkan kualitas usaha dan pasar produk-produk anggota, memperkuat dan menigkatkan kualitas lembaga-lembaga ekonomi sosial masyarakat banyak.[32]

---

[31] Muhammad Ridwan, *Managemen Baitul Maal Wattamwil* (Yogyakarta: UII Press, 2004), 130

[32] Soerdjono Soekamto, *Prosedur Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), 131

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau dilokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi dilokasi tersebut, yang juga dilakukan untuk penyusunan laporan ilmiah.[44] Adapun penelitian lapangan yang akan dilakukan adalah penelitian tentang Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Karyawan studi kasus KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Menurut Husein Umar, deskriptif adalah "menggambarkan sifat sesuatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.[45] Penelitian deskriptif pada umumnya dilakukan dengan tujuan utama yaitu untuk membuat pencandraan secara sistematis. Sedangkan penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang

---

[44] Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: PT Renika Cita, 2006), 96

[45] Husein Umar, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 22

dapat diamati.[46] Jadi penelitian deskriptif kualitatif adalah mendeskripsikan atau memberi gambaran mengenai objek dari data atau sampel yang terkumpul dalam bentuk informasi kalimat bukan angka baik tertulis atau lisan Metode deskriptif kualitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan pengaruh pemberian insentif dan promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan.

B. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif deskriptif adalah kata-kata, tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.[47] Jadi informasi yang diperoleh dari hasil penelitian berupa fakta yang dapat dijadikan bahan penunjang penulisan karya ilmiah. Sumber data digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara.[48] Data primer dalam penelitian ini adalah yaitu seluruh populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Populasi adalah semua anggota objek pengamatan yang menjadi perhatian dan tidak seluruhnya harus diamati dalam penelitian yang dilakukan. Sedangkan sampel merupakan

---

[46] Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 181

[47] Lexy J.Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2012), 157

[48] S.Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 24

perwakilan dari jumlah jumlah keseluruhan objek yang berpeluang menjadi sumber data, yang disebut dengan populasi.[49]

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling kuota. Sampling kuota adalah metode memilih sampel yang mempunyai ciri-ciri tertentu dalam jumlah atau kuota yang diinginkan.[50] Ciri-ciri yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dan jabatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 5 orang karyawan KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain) memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.[51] Sumber data sekunder dalam penelitian ini diambil dari buku-buku, data-data, jurnal atau referensi yang berkaitan dengan pengaruh pemberian Insentif dan Promosi Jabatan terhadap karyawan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan

---

[49] Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2015), 71
[50] S.Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 97
[51] Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik* (Bandung: PT Rineka Cipta, 2011), 87

penelitian.[52]dalam penelitin ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data antara lain:

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.[53] Jadi wawancara dapat diartikan sebagai proses komunikasi tanya jawab yang bertujuan memperoleh informasi atau keterengan akan suatu hal.

Berdasarkan strukturnya wawancara dibedakan menjadi wawancara terstruktur, semi terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur berbeda dengan wawancara terstruktur dimana peneliti menyiapkan sederet pertanyaan dengan pilihan jawaban yang ketat (baku), pada semi terstruktur peneliti hanya menyiapkan beberapa pertanyaan kunci untuk memandu jalannya proses tanya jawab wawancara. Pertanyaan yang disiapkan juga memiliki kemungkinan untuk dikembangkan dalam proses wawancara dilakukan.[54] Ciri-ciri dari wawancara semi-terstruktur adalah pertanyaan terbuka namun ada batasan tema dan alur pembicaraan, kecepatan wawancara dapat diprediksi, fleksibel tetapi terkontrol, ada pedoman wawancara yang

---

[52] W. Gulo, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: PT Gramedia, 2001), 110
[53] Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif.*, 186
[54] Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 71

dijadikan patokan dalam alur, urutan dan penggunaan kata, dan tujuan wawancara adalah untuk memahami suatu fenomena.[55]

Pada penelitian ini, peeliti memilih wawancara semi terstruktur karena peneliti dapat menanyakan langsung persoalan-persoalan yang dibutuhkan khususnya pada karyawan tanpa terikat pada suatu fungsi dan dapat berkomunikasi dengan bebas dan leluasa namun tetap terarah. Dengan metode tersebut diharapkan akan memperoleh data mengenai pemeberian insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan interview dengan Pimpinan Cabang, Manager dan 7 Karyawan bagian Marketing.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi berproses dan berawal dari menghimpun dokumen sesuai dengan tujuan penelitian, mencatat dan menerangkan, menafsirkan dan menghubung-hubungkan dengan fenomena lain.[56]

D. Teknik Analisa Data

Analisa data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang

---

[55] Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Salemba Humanika, 2011), 121

[56] Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 152

dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.[57] Jadi dapat dipahami bahwa analisis data adalah mengemukakan proses, menjelaskan tentang komponen-komponen yang perlu ada dalam analisis data.

Selanjutnya untuk menganalisis data, digunakan cara berfikir induktif yaitu suatu cara berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus dan konkrit, peristiwa konkrit kemudian dari fakta atau peristiwa yang khusus dan konkrit tersebut ditarik secara generalisasi yang mempunyai sifat umum.[58] Peneliti menggunakan cara berfikir induktif untuk membahas secara khusus tentang pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap karyawan studi kasus KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah nasional Kotagajah kemudian menarik kesimpulan-kesimpulan dari penelitian yang dilakukan.

---

[57] Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif.*, 248

[58] Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Jilid I (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1984), 40

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah

1. Sejarah Berdirinya BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah

KSPPS BMT Assyafi'iyah didirikan pada tanggal 03 September 1995, bertempat di Pondok Pesantren Nasional Assyafi'iyah Kotagajah Kabupaten Lampung Tengah, dengan nama BMT Assyafi'iyah. Pendiriannya di motori oleh beberapa tokoh Kotagajah diantaranya:[59]

a. Bpk. Mudhofir aktifis dan praktisi koperasi
b. Bpk. Drs.Ali Nurhamid, M.Sc. PNS pada Kantor Departemen Agama Kab. Lampung Tengah,
c. KH. Suhaimi Rais Tokoh Agama di Kec. Kotagajah
d. Drs. Ali Yurja Sharbani PNS dan Tokoh Agama
e. Pemangku Pondok Pesantren Nasional Assyafi'iyah Kotagajah.

Berawal dari kegiatan jamaah pengajian Assyafi'iyah dan Pengajian Akbar Peresmian Pondok Pesantren Nasional Assyafi'iyah dengan penceramah Bapak KH. Drs. Agus Darmawan dari Jakarta, menyisakan dana sebesar Rp. 800.000, - (delapan ratus ribu rupiah) yang selanjutnya digunakan sebagai modal awal BMT Assyafi'iyah.

Pada tanggal 15 – 25 Nopember 1995 atau 21 Jumaditsani – 02 Rojab 1416 H. Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan Pusat

[59] Data Dokumentasi BMT Assyafi'iyah Cabang Kotagajah pada Senin, 07 Oktober 2018

Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Lampung mengundang Pelatihan bagi BMT yang ada di Lampung dan untuk selanjutnya berubah menjadi Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) dibawah naungan PINBUK Lampung.

Untuk menambah modal kegiatan Baitul Maal pada saat itu mendapat bantuan Dana Asnaf dari Bank Muamalat Indonesia Pusat sebesar Rp.2.500.000, - (dua juta lima ratus ribu rupiah) sebagai dana bergulir. Pada tahun 1999 pemerintah menggulirkan Dana untuk kelompok Swadaya Masyarakat yang baru dan belum berbadan hukum, termasuk BMT Assyafi'iyah diberi kepercayaan untuk mengelola Dana Lembaga Ekonomi Produktif Masyarakat Mandiri (LEPMM).

Dengan Dana LEPMM itulah BMT Assyafi'iyah mulai memperlihatkan kemajuannya, sehingga pada tanggal 15 Maret 1999 Resmi mendapatkan status Badan Hukum Koperasi dengan Nomor: 28/BH/KDK.7.2/III/1999 tanggal 15 Maret 1999, sehingga BMT Assyafi'iyah berubah nama menjadi Koperasi BMT Assyafi'iyah.

Dan Sesuai keputusan dari Kementrian dan usaha kecil dan menengah Nomor 219/PAD/M.KUKM.2/XII/2015 tanggal 16 Desember 2015 KJKS BMT Assyafi'iyah berubah menjadi KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional.[60]

[60] Data Dokumentasi BMT Assyafi'iyah Cabang Kotagajah pada Senin, 07 Oktober 2018

2. Visi, Misi dan Tujuan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah

a. Visi

Menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah yang Sehat, Kuat, Bermanfaat, Mandiri dan Islami.

b. Misi

a. Meningkatkan kesejahteraan Anggota dan lingkungan kerja.
b. Meningkatkan sumber pembiayaan dan penyediaan modal dengan prinsip syari'ah.
c. Menumbuh kembangkan usaha produktif dibidang perdagangan, pertanian, industri, dan jasa.
d. Menyelenggarakan pelayanan prima kepada Anggota dengan efektif, efisien dan transparan.
e. Menjalin kerjasama usaha dengan berbagai pihak.

c. Tujuan

a. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan lingkungan kerja dengan memberikan pelayanan jasa keuangan syari'ah.
b. Menjadi gerakan ekonomi rakyat yang mendorong kehidupan ekonomi syariah dalam kegiatan usaha mikro, kecil dan menengah untuk turut serta membangun tatanan perekonomian nasional.[61]

[61] Data Dokumentasi BMT Assyafi'iyah Cabang Kotagajah pada Senin, 07 Oktober 2018

3. Profil KJKS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah

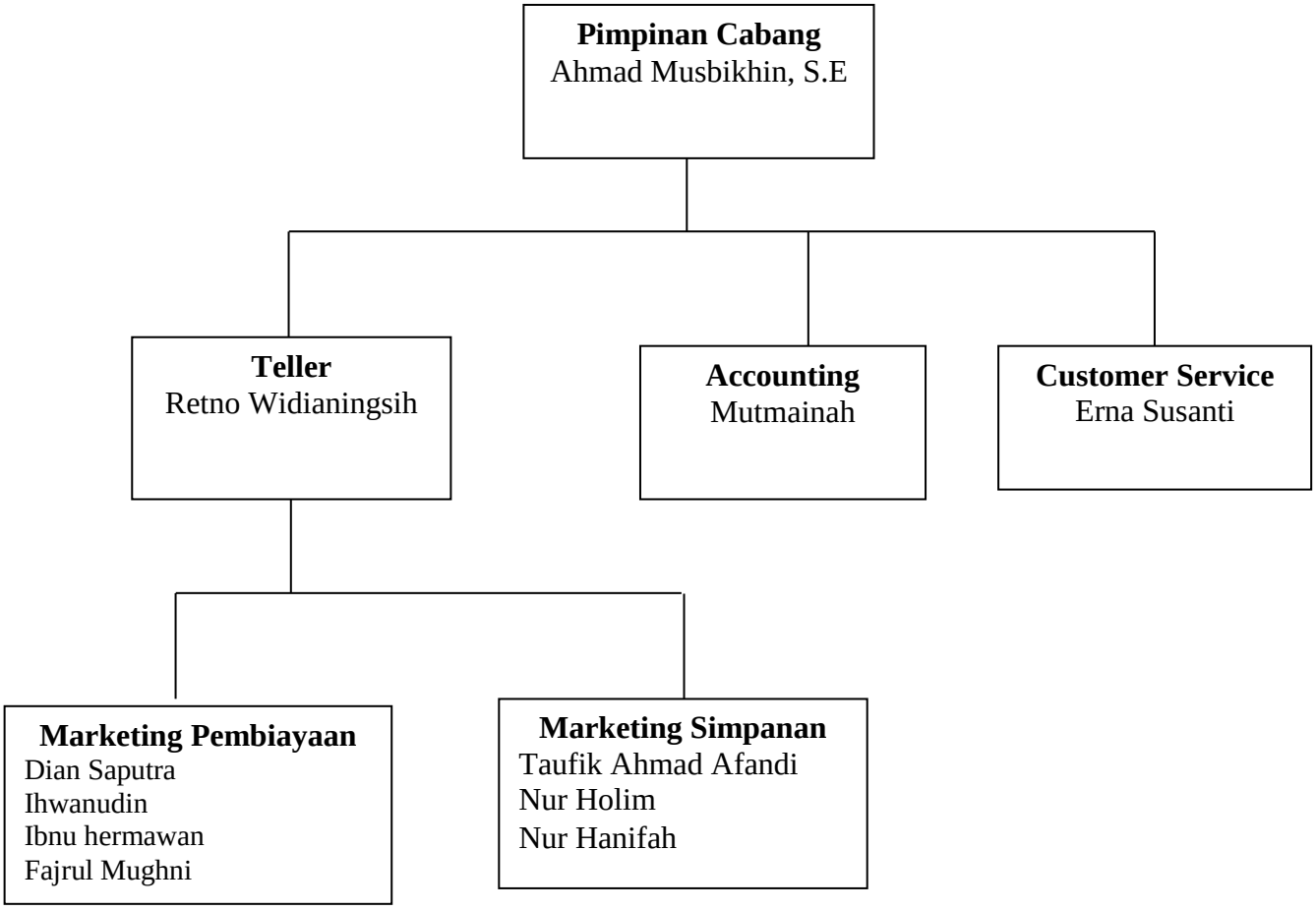
a.	Nama Koperasi	: KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional
b.	Kelompok Koperasi	: Simpan Pinjam
c.	Tahun berdiri	: 1995
d.	Badan Hukum	:
e.	Nomor	: 28/BH/KDK.7.2/III/1999
	Tanggal	: 15 Maret 1999
f.	Alamat Lengkap	:
	Desa/jl.	: Jendral Sudirman
	Kelurahan	: Kotagajah Timur
	Kecamatan	: Kotagajah
	Kab./Kota	: Lampung Tengah
	Provinsi	: Lampung
g.	Telp.	: (0725) 5100189 / Fax. (0725) 5100199
h.	E-mail	: *bmt_assyafiiyah@yahoo.co.id*[62]

4. Struktur Organisasi KJKS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah

Struktur Organisasi KJKS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

[62] Data Dokumentasi BMT Assyafi'iyah Cabang Kotagajah pada Senin, 07 Oktober 2018

Gambar 4.1
Struktur Organisasi KJKS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah[63]



[63] Data Dokumentasi BMT Assyafi'iyah Cabang Kotagajah pada Senin, 07 Oktober 2018

5. Tugas-tugas Staf/Karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah

a. Badan Pengawas

Badan Pengawas mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut seperti dibawah ini:

1) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksaan dan pengelolaan Koperasi.
2) Meneliti catatan dan pembukuan yang ada pada buku besar
3) Mendapat segala keterangan yang diperlukan
4) Memberikan koreksi, saran, teguran dan peringatan kepada pengurus
5) Merahasiakan hasil pengawasannya terhadap pihak ketiga
6) Membuat laporan tertulis tentang hasil pelaksanaan tugas pengawasan kepada rapat anggota.

b. Ketua

Ketua bertugas untuk melakuakn *controlling* (pengawasan) terhadap keseluruhan kinerja lembaga dalam menjaga dan mengembangkan kekayaan BMT, dan kemudian memberikan arahan-arahan serta dorongan demi meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta Lembaga.

c. Sekretaris

Bertugas sebagai pengelola administrsai meliputi segala hal yang menyangkut aktivitas badan pengurus, dan salah satunya adalah membuat catatan tertulis untuk kegiatan sehari-hari.

d. Bendahara

Bendahara bertugas melakukan manajemen terhadap sirkulasi keuangan BMT secara menyeluruh, efektif dan efisien, dengan tanpa mengalihkan proporsionalitas kebutuhan di setiap bagian-bagian.

e. Marketing

Marketing bertugas melakukan pengenalan serta pemasaran terhadap produk-produk BMT kepada masyarakat serta melayani dalam hal pengajuan pembiayaan yang kemudian dilanjutkan dengan survey lapangan (meneliti dan menilai kelayakan usaha) yakni menganalisa layak atau tidakkah usaha tersebut.

f. Kasir

Kasir bertugas merencanakan dan melaksankan segala aktivitas transaksi yang bersifat tunai.

g. Funding Officer

Funding officer bertugas pada pencapaian target bidang usaha funding (pendanaan).

h. Pembukuan

Pembukuan bertugas untuk mengelola administasi keuangan hingga menjadi laporan keuangan dalam bentuk buku besar.[64]

[64] Data Dokumentasi BMT Assyafi'iyah Cabang Kotagajah pada Senin, 07 Oktober 2018

6. Produk-produk KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah

a. Produk Simpanan

1) Ceria Utama

Simpanan perorangan dengan sistem keuntungan yang dihitung atas saldo rata-rata harian dan diberikan tiap bulan, dengan setoran awal Rp. 10.000 dan saldo rata-rata minimal Rp.10.000 pada setiap bulannya.

2) Ceria Prima

Simpanan menggunakan akad "Wadiah Yad Dhamanah", dengan pembukaan rekening atas nama perorangan dan setoran awal minimal Rp.10.000, - serta saldo simpanan minimal Rp. 10.000, - simpanan mendapatkan bonus yang menarik setiap bulannya.

3) Ceria Pintar

Simpanan untuk persiapan dan keperluan anak sekolah, menggunakan akad "Wadiah Yad Dhamanah", Simpanan yang di Khususkan untuk keperluan pendidikan. Pengambilannya setiap ada keperluan untuk pendidikan. Dengan pembukaan rekening atas nama perorangan, setoran awal minimal Rp.10.000, - dan saldo simpanan minimal Rp.5.000, - simpanan mendapatkan bonus yang menarik setiap bulannya.

4) Ceria Qurban

Simpanan untuk persiapan Ibadah Qurban, menggunakan akad “Wadiah Yad Dhamanah”, dengan pembukaan rekening atas nama perorangan, dengan setoran awal minimal Rp.10.000, - dan saldo simpanan minimal Rp.10.000, - simpanan mendapatkan bonus yang menarik.

5) Ceria Ketupat

Produk simpanan Assyafiiyah, simpanan umum syariah yang setoran ada batas waktu tertentu, dengan sistem paket yang berlaku ditahun berjalan menggunakan akad “Wadiah Yad Dhamanah” dan mendapatkan bingkisan lebaran yang menarik.

6) Ceria Ihrom

Simpanan Persiapan untuk Ibadah Haji/Umrah, akad simpanan menggunakan akad “Wadiah Yad Dhamanah’, bonus menarik.

7) Ceria Berkah

Simpanan berjangka syariah yang ditujukan untuk anggota yang ingin menginvestasikan dananya untuk kemajuan perekonomian umat melalui sistem bagi hasil yang dikelola secara Syariah.

b. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan Bagi Hasil

a) Mudah Ceria

Akad kerjasama pembiayaan antara BMT Selaku pemilik dana yang menyediakan semua kebutuhan modal dengan anggota sebagai pihak yang mempunyai keahlian atau keterampilan tertentu, untuk mengelola suatu kegiatan usaha yang produktif dan syariah.

b) Sama Ceria

Merupakan akad kerja sama pembiayaan antara BMT dengan anggota untuk mengelola suatu kegiatan usaha masing-masing memasukan pernyertaan dana sesuai porsi yang disepakati, sedangkan untuk pengelola kegiatan usaha dipercayakan kepada anggota.

2) Pembiayaan Jual Beli

a) Murabahah Ceria

Akad Jual beli antar BMT dan Anggota atas suatu jenis barang tertentu dengan harga yang disepakati bersama, BMT akan menwakalahkan barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada anggota dengan harga setelah ditambah keuntungan yang telah disepakati.

3) Pembiayaan Jasa

a) Hawalah Ceria

Akad pengalihan puitang pihak pertama kepada BMT, anggota meminta kepada BMT agar membayarkan terlebih dahulu puitangnya atas transaksi yang halal dengan pihak yang berhutang.

b) Ihrom Ceria

Pembiayaan untuk persiapan pelaksanaan ibadah haji dan umroh, anggota menggunakan akad Ijaroh Multi Jasa dengan jangka waktu tertentu.

4) Pembiayaan Kebajikan

Pembiayaan kebajikan yang dimiliki BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah yaitu Al Qardh Ceria. Al Qardh Ceria merupakan pinjaman yang diberikan oleh BMT kepada anggota yang harus dikembalikan pada waktu yang diperjanjikan tanpa disertai imbalan apapun kecuali apabila anggota memberikan infaq. Pinjaman yang diberikan tersebut adalah dalam rangka saling membantu dan bukan merupakan transaksi komersial akan menagih kepada pihak yang berhutang tersebut. [65]

[65] Data Dokumentasi BMT Assyafi'iyah Cabang Kotagajah pada Senin, 07 Oktober 2018

B. Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah

Karyawan merupakan aset penting bagi suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan juga mempunyai pikiran, dorongan, perasaan, keinginan, kebutuhan, latar belakang pendidikan usia dan jenis kelamin yang dibawa kedalam suatu organisasi perusahaan. Dalam perusahaan karyawan akan merasa bangga dan memiliki kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya. Prestasi yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Insentif mempunyai peran cukup besar dalam menunjang prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Persaingan persahaan saat ini yang berkembang pesat menyebabkan perusahaan lebih memperhatikan karyawannya. Hal ini tentu sebagai usaha saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Selain dalam pemberian insentif, pelaksanaan promosi jabatan yang ditawarkan kepada karyawan akan membuat semangat kerja karyawan untuk berprestasi. Berikut ini merupakan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan BMT Assyafiiyah Kotagajah Berkah nasional Kotagajah.

1. Hasil wawancara dengan Pimpinan Cabang BMT Assyafiiyah

Menurut Bapak Musbikhin selaku pimpinan Cabang KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah, *reward* merupakan perangsang untuk memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja, setiap lembaga keuangan mempunyai kebijakan yang berbeda dalam penerapan sistem reward bagi karyawan. Sistem pemberian reward BMT Assyafiiyah Berkah

Nasional Kotagajah ada beberapa macam yaitu insentif, tunjangan-tunjangan dan promosi jabatan. Insentif diberikan kepada karyawan ketika seorang karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan. Penilaian pemberian insentif dapat dilihat dari pencapaian seorang karyawan tersebut dalam tercapai tidaknya kenaikan outstanding pembiayaan, realisasi pembiayaan dan kenaikan simpanan.[66]

Penentuan besar kecilnya insentif ditentukan berdasarkan produktivitas yang dicapai karyawan, karena produktivitas merupakan perbandingan antara output dan input, dimana output pembiayaan yang dicapai karyawan harus mempunyai nilai tambah dan teknik pelaksanaannya lebih baik. Dengan kata lain, penentu besar kecilnya insentif karyawan adalah berdasarkan kinerja atau produktivitas karyawan tersebut, sehingga jumlah insentif yang diterima setiap karyawan tidak sama.

Selain insentf, BMT juga memberikan tunjangan kepada setiap karyawannya, dapat dikatakan bahwa tunjangan karyawan merupakan imbalan yang dapat memberikan rasa aman kepada karyawan atau anggota keluarganya atau tunjangan merupakan imbalan yang dapat melindungi karyawan dari risiko yang dapat membahayakan kesehatan serta menjaga kesejahteraan karyawan. Tunjangan tersebut di maksudkan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi. Jenis tunjangan yang diberikan yaitu:

---

[66] Ahmad Musbikhin, Pimpinan Cabang BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah, Wawancara, Survei, tanggal 24 September 2019.

a. Tunjangan Jabatan
b. Tunjangan komunikasi
c. Tunjangan Keluarga
d. Tunjangan Pensiun
e. Tunjangan Kesehatan
f. Tunjangan Ketenagakerjaan

Dengan berbagai macam insentif dan tunjangan yang diberikan oleh BMT, tentu hal tersebut adalah upaya agar karyawan semangat dalam bekerja untuk terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu, upaya lain agar setiap karyawan dapat meningkatkan prestasinya adalah dengan adanya promosi jabatan. Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju, kesempatan untuk maju di dalam perusahaan sering dinamakan sebagai promosi. Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya. Pada KSPPS BMT Assyafiiyah tidak ada syarat khusus agar seorang karyawan dapat dipromosikan, yang utama adalah seorang karyawan tersebut lulus dalam penilaian kompetensi dasar.[67]

Berdasarkan berbagai macam reward di atas, BMT juga memberikan sanksi atau Punishment bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Punisment digunakan untuk merubah perilaku para karyawan dengan

[67] Ahmad Musbikhin, Pimpinan Cabang BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah, Wawancara, Survei, tanggal 24 September 2019.

mempertimbangkan waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi dan impersonalitas. Adapun cara perusahaan dalam memberikan sanksi atau punishment yaitu:

a. Sanksi Berat

Sanksi berat dapat berakibat pada turunnya jabatan atau bahkan dibebaskan dari jabatan, seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun sebelum perusahaan mengambil keputusan tersebut tentu setelah melalui proses terlebih dahulu, seperti diberikannya Surat Peringatan (SP), ketika seorang karyawan tidak berubah dan tetap melakukan kesalahan setelah diberikannya Surat Peringatan(SP) baik Surat Peringatan 1 (SP1) dan Surat Peringatan 2 (SP2) maka selanjutnya adalah diberikannya Surat Peringatan 3 (SP3) yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

b. Sanksi Sedang

Sanksi sedang dapat berakibat pada pemotongan gaji atau tunjangan tidak tetap bagi karyawan yang kedapatan melakukan pelanggaran dengan sengaja. Hal ini dapat membantu karyawan lebih berhati-hati dalam bekerja supaya gajinya tidak akan dipotong lagi.

c. Sanksi Ringan

Sanksi ringan biasanya diberikan dalam bentuk teguran, baik lisan maupun tulisan. Jika karyawan yang kedapatan melakukan pelaggaran, maka ia akan diberikan teguran beserta alasan dan maksud

tujuan itu. Dengan teguran ringan, diharapkan karyawan tersebut mau berubah.[68]

2. Hasil Wawancara dengan Marketing BMT Assyafiiyah

Wawancara pertama diajukan kepada karyawan BMT Assyafiiyah selaku di bidang Marketing. Menurut Bapak Dian Saputra selaku Marketing di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah setelah diberikan insentif dan diadakannya promosi jabatan, timbul motivasi kerja dari dalam diri untuk meningkatkan produktivitas kerja.[69] Dengan sistem insentif dan promosi jabatan pihak lembaga telah memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan. Selain itu karyawan juga merasa diberi penghargaan ketika diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan. Beliau berpendapat bahwa perhatian pimpinan lembaga juga mempengaruhi produktivitas kerjanya, karena kebutuhan karyawan bukan terletak pada materil tapi juga moril yang akan menciptakan rasa aman, tenang dan damai.

Menurut Bapak Ikhwanuddin, juga selaku marketing, Jenis insentif yang mendominasi penghasilan karyawan adalah insenitf dalam bentuk bonus. Bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja melampaui tingkat kecapaian target yang telah ditetapkan BMT, hal tersebut dilihat dari jumlah outstanding pembiayaan yang mampu dikeluarkan lembaga dalam satu periode tertentu. Bonus yang ditetapkan BMT Assyafiiyah Kotagajah

---

[68] Ahmad Musbikhin, Pimpinan Cabang BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah, Wawancara, Survei, tanggal 24 September 2019.

[69] Dian Saputra, Karyawan BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah, Wawancara, Survei, tanggal 24 September 2019.

pada karyawan yaitu berdasarkan tingkat kecapaian target karyawan masing-masing.[70]

Ibu Nur Holim, juga selaku marketing menambahkan bahwa motivasi yang diberikan lembaga oleh karyawannya adalah salah satunya dengan diadakannya pemberian insentif, hal tersebut tentu dapat memicu semangat para karyawan untuk bekerja keras meningkatkan kinerjanya. Namun pemberian insentif tak selamanya akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Dalam proses mengejar insentif, karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan dan tentu hal tersebut baik bagi lembaga tapi setelah mendapat insenitf ada kecenderungan kinerja menjadi turun. Hal tersebut disebabkan oleh pecahnya hubungan kerja sama tim. Penerapan insenitf dan indeks kinerja bisa mengurangi kemungkinan kerjasama, Sehingga dapat menurunkan kualitas pekerjaan karena sesama karyawan tak mau berbagi tips. Insenitf dapat mengahncurkan kerjasama, karena tiap individu ingin mendapat penghargaan atau pengakuan, meski sekedar untuk menentukan peringkat. Saat karyawan bersaing untuk mendapat sejumlah insentif, mereka kemungkinan besar akan mulai melihat karyawan lain sebagai hambatan bagi keberhasilan. Namun sisi baik dari adanya diberikan insentif adalah insentif dapat memicu karyawan untuk menjadi yang terbaik diantara karyawan yang lainnya.[71]

Menurut Ibu Nur Hanifah, juga selaku marketing menurut beliau insentif memeberikan daya dorong untuk meningkatkan kinerja selain itu

---

[70] Ikhwanuddin, Karyawan BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah, Wawancara, Survei, tanggal 10 Desember 2019.

[71] Nur Holim, Karyawan BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah, Wawancara, Survei, tanggal 24 September 2019.

dapat memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi baik. Dengan demikian prestasi kerja karyawan yang baik itu akan memberikan sumbangan atau dapat mendorong untuk memajukan perusahaan yang lebih baik. Promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi baik akan menguntungkan karyawan itu sendiri karena dengan promosi tersebut akan memperbaiki posisi atau kedudukan seorang karyawan tersebut dalam perusahaan.

Namun ada beberapa kekurangan dalam pemberian insentif ini yaitu adanya ketimpangan usaha diantara anggita tim karena tidak semua karyawan memiliki kinerja yang sama persis. Kemudian dapat menimbulkan tekanan bagi seorang karyawan karna tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh lembaga.[72]

C. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah

Wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 2019 memunculkan hasil yang variatif mengenai pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah, agar produktivitas karyawan meningkat lembaga hendaknya terus menerus memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi dilakukan dengan memberikan tanggungjawab dan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan untuk memberi peluang pada karyawan untuk membuktikan kemampuannya.

[72] Nur Hanifah, Karyawan BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah, Wawancara, Survei, tanggal 10 Desember 2019.

Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap karyawan, hal tersebut peneliti sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Daftar karyawan yang mendapatkan insentif di KSPPS BMT Assyafiiyah Kotagajah

No.	Nama Karyawan	Jenis Insentif	Jumlah
1.	Ahmad Musbikhin	Kenaikan Outstanding Pembiayaan	Rp. 4.000.000
2.	Dian Saputra	Kenaikan Outstanding Pembiayaan	Rp. 2.500.000
3.	Ikhwanudin	Kenaikan Outstanding Pembiayaan	Rp. 2.000.000
4.	Fajrul Mughini	Kenaikan Outstanding Pembiayaan	Rp. 1.700.000
5.	Ibnu Hermawan	Kenaikan Outstanding Pembiayaan	Rp. 2000.000
6.	Taufik Ahmad Afandi	Kenaikan Simpanan	Rp. 1.800.000
7.	Nur Holim	Kenaikan Simpanan	Rp. 1.500.000
8.	Nur Hanifah	Kenaikan Simpanan	Rp. 1.400.000

Berdasarkan hasil data wawancara tersebut dapat dilihat bahwa 34 karyawan berhasil mencapai target kenaikan outstanding pembiayaan dan kenaikan simpanan. Metode Pemberian Insentif dilakukan berdasarkan dari jumlah pencapaian target yang dilakukan oleh karyawan tersebut, untuk kenaikan outstanding pembiayaan lembaga memberikan insentif sebesar 0, 7% sedangkan untuk Kenaikan Simpanan sebesar 0, 3%.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat karyawan dalam bekerja sangat tinggi dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dalam kualitas , kuantitas dan ketepatan waktu seorang karyawan

dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan adanya target yang harus dicapai baik simpanan maupun outstanding pembiayaan , maka seorang karyawan harus meningkatkan kinerjanya karena semakin besar pencapaian target seorang karyawan semakin tinggi pula insentif yang diberikan oleh lembaga. Hal ini lah yang menjadi indikator meningkatnya kinerja karyawan ,sehingga para karyawan tersebut mendapatkan insentif sesuai dengan prestasi kerja masing-masing.

Berikut ini adalah daftar gaji karyawan BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah, disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Daftar Gaji Karyawan BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah

No	Jabatan	Gaji
1.	Direktur	Rp. 10.500.000
2.	Manager	Rp. 9.350.000
3.	Kepala Divisi	Rp. 7.450.000
4.	Pimpinan Cabang	Rp. 4.850.000
5.	Marketing	Rp. 2.500.000
6.	Pembukuan	Rp. 2.000.000
7.	Kasir	Rp. 2.000.000
8.	Security	Rp. 1.500.000

Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa metode dalam pemberian promosi jabatan dapat dilihat dari gaji seorang karyawan. Gaji merupakan salah satu faktor penting demi berhasilnya jalan suatu perusahaan, disamping adanya beberapa faktor yang lain. Karena dengan adanya gaji yang baik dan cukup diterima oleh karyawan disertai dengan suasana lingkungan yang baik dalam suatu perusahaan dengan sendirinya akan mempengaruhi

produktivitas kerja, stabilitas dan kegairahan kerja karyawan. Jabatan yang berbeda mempunyai risiko tugas yang berbeda pula. Jabatan tersebut berkaitan dengan tugas, tanggungjawab dan tingkat kesulitan yang berbeda, maka hal ini sangat menentukan besar kecilnya gaji seorang karyawan. Besarnya gaji seorang karyawan tentu dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan.

Dengan kinerja yang baik tentu akan membuat seorang karyawan berprestasi sehingga karyawan tersebut dapat dipromosikan ke tahap jabatan yang lebih tinggi. Pada BMT Assyafiiyah promosi jabatan diberlakukan kepada seluruh karyawan, sehingga semua karyawan yang berprestasi boleh dipromosikan sesuai dengan jabatan yang diinginkan atau dibutuhkan oleh lembaga.

Tabel 4.3
Daftar Sisa Hasil Usaha BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah dari Tahun 2016-2019

No,	Tahun	Jumlah SHU (Sisa Hasil Usaha)
1.	2016	Rp.1.654.769.279
2.	2017	Rp.1.864.116.720
3.	2018	Rp.2.149.326.070
4.	2019	Rp.2.452.179.400

Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat diketahui jumlah Sisa Hasil Usaha (SHU) BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah tahun 2016-2017 mengalami peningkatan yang signifikan. Pada tahun 2016-2017 BMT belum menerapkan sistem pemberian insentif bagi karyawan. Baru setelah awal

tahun 2018 sistem pemberian insentif mulai diberlakukan bagi seluruh karyawan. Dapat dilihat dari data di atas, pada tahun 2018 pendapatan BMT mencapai 2M hal tersebut tentu hasil dari adanya pengaruh sistem pemberian insentif dan promosi jabatan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa setelah diadakannya pemberian insentif dan promosi jabatan karyawan termotivasi agar melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga memperoleh hasil yang diinginkan. Dengan adanya semangat tinggi dari karyawan untuk mendapatkan insentif dan promosi jabatan, maka hal ini juga menguntungkan perusahaan karena perusahaan dapat mencapai tujuannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari bab sebelumnya, peneliti mempunyai beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian insentif dan promosi jabatan dinilai sangat baik, mengingat bahwa BMT ini merupakan lembaga yang cukup besar dan dipandang sangat perlu untuk memiliki sistem managemen yang baik. Adapun tujuan promosi jabatan pada KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah pada dasarnya untuk menjaga kelangsungan lembaga guna mencegah tingkat pergantian karyawan. Dengan adanya promosi jabatan seorang karyawan akan memiliki komitmen agar terus bekerja dalam BMT tersebut hal inilah yang menjadi indikator penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, jadi pemberian insentif dan promosi jabatan adalah bentuk sebagai balas jasa lembaga kepada karyawan. Promosi jabatan diberikan agar perusahaan dapat mengikat karyawan yang berpotensi sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja lebih maksimal untuk mendapatkan promosi jabatan.

   Dari hasil beberapa wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan berkaitan dengan pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, mereka mengatakan bahwa insentif yang diberikan sangatlah dapat memotivasi dalam peningkatan kinerja

mereka, dengan adanya insentif dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa, pemberian insentif yang dilakukan menimbulkan kepuasan kerja, semakin puas seorang karyawan terhadap insentif yang diberikan maka akan semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga upaya pemberian insentif dan promosi jabatan yang dilakukan oleh BMT dalam rangka memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar terus berprestasi akan berpengaruh sangat besar bagi perusahaan.

2. Metode Pemberian Insentif dilakukan berdasarkan perhitungan dari jumlah pencapaian target yang dilakukan oleh karyawan, semakin besar pencapain target seorang karyawan , semakin tinggi pula seorang karyawan tersebut mendapatkan insentif. Metode pemberian promosi jabatan dilakukan dengan cara melihat dari besarnya gaji seorang karyawan. Besarnya gaji seorang karyawan tentu dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Dengan kinerja yang baik tentu akan membuat seorang karyawan berprestasi sehingga karyawan tersebut dapat dipromosikan ke tahap jabatan yang lebih tinggi.

B. Saran

Dalam pengambilan keputusan yang menyangkut karyawan, BMT hendaknya memperhatikan kondisi pekerjaan, kebutuhan karyawan, serta kemampuan BMT itu sendiri. Pendekatan secara individu maupun kelompok selalu dilakukan agar keluhan-keluhan karyawan dapat diketahui sehingga

pimpinan segera dapat mengatasi bila ada masalah sebelum masalah tersebut semakin besar sehingga dapat mengkhawatirkan lembaga.

BMT menaikan insentif bagi karyawan agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja serta menanamkan rasa kepercayaan kepada karyawan, akan tetapi perlu diperhatikan dalam upaya kenaikan insentif lembaga harus berhati-hati dalam melakukannya sebab sebuah perusahaan yang memberikan insentif secara berlebihan kepada kayrawan justru akan mencelakai keberlangsungan perusahaan bahkan karyawan itu sendiri. Insentif yang berlebihan tersebut akan mengakibatkan menurunnya daya saing perusahaan, kecemburuan antar karyawan maupun ketidaknyamanan karyawan itu sendiri. Jadi harus didasari dengan mempertimbangkan baik kontribusi keryawan maupun kebutuhan karyawan.

Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kotagajah sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas karyawan akan terdorong bekerja lebih giat, disiplin dan berprestasi sehingga sasaran perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Winda Sri. Herman Sjahhuddin dan Susenohadi Purnomo, " *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*" Jurnal Organisasi dan Managemen Vol. 1 Agustus 2018, 33-34

Amalia, Evis. *Keadilan Distribusi Dalam Ekonomi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2009.

Anoraga, Pandji. *Managemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cet ke-14. . Jakarta: Rineka Cipta. 2010.

Astuti, Muji. *Adanya Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan*. Studi Kasus BMT Al-Ihsan Metro Tahun 2006. . Metro: STAIN Jurai Siwo Metro.

Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Diponegoro.

Dessler, Gary. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Dadi Kayana Abadi. 1997.

Edilius dan Sudarsono. *Kamus Ekonomi Uang dan Bank*. Jakarta: Rineka Cipta. 1994.

Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Renika Cita. 2006.

Gulo, W. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT Gramedia. 2001.

Hadi, Sutrisno. *Metode Research*. Jilid I. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM. 1984.

Haedar, MuhIkbalm dan Gunair. "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. " *Jurnal Equilibrium* No. 01/ Februari 2015.

Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun"*. Jurnal Riset Managemen dan Akutansi Vol. 1 No. 1/Februari 2013.

Hayati, Afrida dan Lubis, Angreni Atmei. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm dan Plat Kantor Cabang Medan" . *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* No. 2/2015.

Herdiansyah, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika. 2011

Ibrahim. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2015.

Kasmir. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Rajawali Pers. 2014.

Lubis, Suhrawardi K. . *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2000.

Lusri, Lidia dan Siagian, Hotlan. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya". *AGORA* NO. 1 /2017.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia. 2001.

Maryoto, Susilo. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM. 2000.

Maziah. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makasar". *LAA MAISYIR* NO. 2/ Desember 2017.

Moleong, Lexy J. . *Metodelogi Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2012.

Muhamad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif.* . Jakarta: Rajawali Pers. 2013.

Nasution, S. *Metode Research.* Jakarta: Bumi Aksara. 2014.

Priansa, Doni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-2. Bandung: Alfabeta. 2016.

Rahayu, Suharni. "*Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo*". Jurnal Kreatif Vol. 5 No. 1 / Oktober 2017.

Ridwan, Muhammad. *Managemen Baitul Maal Wattamwil*. Yogyakarta: UII Press. 2004.

Rivai, Veithzal. *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2004.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Managemen Tenaga kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.

Siagian, Sondang P. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1. Cet Ke-21. Jakarta: Bumi Aksara. 2013.

-------. *Managemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara. 1998.

-------. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 1997.

Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieq dan Arik Prasetya, " *Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)"*. Jurnal administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12 No. 01 Juli 2014.

Simanjuntak, Winda Yulyarta. *"Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Media Grafika/Tribun Pekanbaru"*. Jom FISIP Vol. 2 No. 2/ Oktober 2015.

Soekamto, Soerdjono. *Prosedur Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1999.

Subagyo, Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik.* Bandung: PT Rineka Cipta. 2011.

Suharsaputra, Uhar. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan Tindakan.* Bandung: PT Refika Aditama. 2012.

Sule, Erni Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. *Pengantar Managemen*. Jakarta: Kencana. 2006.

Suprihati. "*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen"*. Jurnal Paradigma Vol. 12. No. 01/ Februari- Juli 2014.

Tamiasih. *Pengaruh Disiplin Kerja. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KJKS BMT Mentari Kotagajah*. Tahun 2012.

Timpe, A. Dale. *Seri Managemen Sumber Daya Manusia*. Kinerja/Perfomce. . Jakarta: Efek Media Koputindo, 1999.

Umar, Husein. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009.

Widodo, Hartanto. *Panduan Praktis Operasional Baitul Maal Wattamwil*. Bandung: Mizan. 1999.

Yusanto, Muhammad Ismail dan Widjajakusuma, Muhammad Karebet. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani. 2002.

Zuhairi, dkk, *Metode Penulisan Skripsi*. (IAIN Metro, 2018),

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Meri Inayah, lahir pada tanggal 01 Maret 1997 di Desa Bangunrejo Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, dari pasangan Bapak Mugito dan Ibu Suwarti. Peneliti merupakan anak keempat dari empat bersaudara.

Peneliti menyelesaikan pendidikan formalnya di SD Negeri 2 Bangunrejo, lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pada MTs Ma'raif 02 Kotagajah, lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pada MA Ma'arif 09 Kotagajah, lulus pada tahun 2015. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan pada Program Studi S1 Perbankan Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro dimulai pada Semester I Tahun Ajaran 2015/2016, yang kemudian pada Tahun 2017, STAIN Jurai Siwo Metro beralih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.