

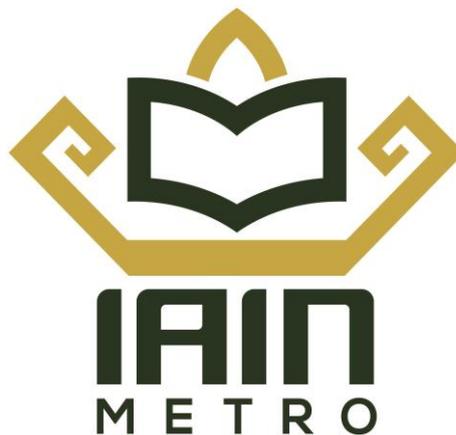
SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP TINGKAT
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BMT SEPAKAT
SUMBERAGUNG**

Oleh:

ELY LAILATUL QODARIYAH

NPM.13102834



Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Fakultas : Ekonomi dan BisnisIslam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

Th. 2017

SKRIPSI
PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP TINGKAT
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BMT SEPAKAT
SUMBERAGUNG

Diajukan Untuk memenuhi Tugas dan memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh:
ELY LAILATUL QODARIYAH
NPM.13102834

Pembimbing I: Dr. Mat Jalil, M.Hum
Pembimbing II: Liberty, SE, MA

Jurusan: Ekonomi Syari'ah
Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
Th. 2017

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP
TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BMT SEPAKAT SUMBER AGUNG**

Nama : **Ely Lailatul Qodariyah**
NPM : 13102834
Jurusan : **Ekonomi Syariah (ESy)**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

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

Pembimbing I



Dr. Mat Jalil, M.Hum
NIP. 19620812 199803 1 001

Metro, Juni 2017
Pembimbing II



Liberty, SE, MA
NIP. 19740824 200003 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.isin@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-~~666~~/In.28/FEBI/PP.00.9/07/1/2017

Skripsi dengan Judul: PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BMT SEPAKAT SUMBERAGUNG, disusun oleh ELY LAILATUL QODARIYAH, NPM.13102834, Jurusan: Ekonomi Syariah telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Jum'at / 14 Juli 2017.

TIM MUNAQOSYAH:

Ketua/Moderator : Dr. Mat Jalil, M.Hum

Penguji I : Drs. Dri Santoso, MH

Penguji II : Libery, SE., MA

Sekretaris : Hotman, M.E.Sy



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum

NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BMT SEPAKAT SUMBERAGUNG

ELY LAILATUL QODARIYAH

NPM: 13102834

Baitul Maal Wattamwil merupakan salah satu lembaga keuangan perbankan syariah yang pola operasinya mengikuti prinsip-prinsip syariah ataupun muamalat Islam. Seiring dengan perkembangan waktu, jumlah BMT semakin meningkat. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat di antara BMT dalam mendapatkan nasabah. Pelayanan yang terbaik merupakan kunci agar nasabah tetap loyal pada BMT, untuk dapat mencapai target dan sasaran yang menjadi cita-cita atau tujuan BMT, maka seorang pemimpin harus mampu mendapat dukungan yang positif dan membina hubungan kerja yang baik dari bawahannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara melakukan pemenuhan kebutuhan karyawan yaitu dengan pemberian bonus yang cukup sebagai bentuk motivasi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Bonus yang diberikan lembaga adalah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya bonus diharapkan karyawan mampu bekerja optimal sehingga memenuhi target yang telah dianggarkan oleh lembaga. Adapun fungsi dari bonus itu sendiri adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan bagi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh pemberian bonus terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian dalam skripsi ini bersifat korelasi kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Pengumpulan data dalam skripsi ini menggunakan metode wawancara, angket, dan dokumentasi. Manfaat dari penelitian ini yaitu untuk memperkaya khazanah, keilmuan serta wawasan tentang pengaruh pemberian bonus terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di BMT Sepakat Sumberagung.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pemberian bonus terhadap produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwasannya pemberian bonus sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,665. Setelah di bandingkan dengan r_{tab} pada df sebesar 18 diperoleh r_{tab} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,468, dengan hasil tersebut diketahui bahwa r_{xy} sebesar 0,665 lebih besar dari r_{tab} pada taraf signifikansi 5% atau $0,665 > 0,468$.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ely Lailatul Qodariyah
NPM : 13102834
Jurusan : Ekonomi Syariah (Esy)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Metro, 08 Juni 2017
Yang menyatakan



Ely Lailatul Qodariyah
NPM:13102834

MOTTO

.... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“...Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...”

(Q.S. Ar Ra'd :11)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Bapak Subari dan Ibu Siti Fatimah yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh hati dan kasih sayang. Terimakasih atas pengorbanan, nasihat dan doa yang selalu diberikan selama ini.
2. Saudari-saudariku Erna Listiana dan Eni Syafriani, terimakasih atas dukungan dan doa yang telah diberikan.
3. Sahabat-sahabatku (Sri Nurhayati dan Lia Marliana) dan teman-teman asrama ACC, terima kasih atas dukungan, semangat dan motivasi yang telah kalian berikan.
4. Almamater IAIN Metro

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jurusan Ekonomi Syariah, fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar sarjana. dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dari berbagai pihak, oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. Enizar, M.Ag. selaku Rektor IAIN Metro, Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Rina El Maza, S.H.I.,M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah, Dr. Mat Jalil, M.Hum. dan Liberty, SE,MA. selaku pembimbing yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi, dan dosen-dosen IAIN Metro. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada Bapak dan Ibu yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana serta prasarana selama peneliti menempuh pendidikan. Ucapan terimakasih juga peneliti haturkan kepada kedua orang tua peneliti yang telah mendukung dan mendoakan selama penulisan skripsi ini.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada, dan akhirnya semoga hasil penelitian ini kiranya dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan.

Metro, 02 Mei 2017
Peneliti

Ely Lailatul Oodariyah
NPM 13102834

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian	6
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
D. Penelitian Relevan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Bonus	
1. Pengertian Bonus	9
2. Jenis-Jenis Bonus	9
3. Tujuan Pemberian Bonus	11
4. Syarat Pemberian Bonus	11
B. Produktivitas Kerja	
1. Pengertian Produktivitas Kerja	12
2. Produktivitas Kerja Dalam Islam	13
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	14

4. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja	16
5. Jenis-Jenis Usaha Peningkatan Produktivitas Kerja	18
C. Kerangka Berfikir dan Paradigma.....	19
D. Rumusan Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	22
B. Definisi Operasional Variabel.....	23
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	24
D. Metode Pengumpulan Data	26
E. Instrument Penelitian	28
F. Teknik Analisis Data.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBEHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	33
2. Deskripsi Data Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan.....	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-Kisi Angket

Tabel 2. Data Hasil Angket Tentang Pemberian Bonus

Tabel 3. Frekuensi Data Pemberian Bonus

Tabel 4. Data Hasil Angket Tentang Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 5. Frekuensi Data Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 6. Tabel Kerja untuk Mencari Pengaruh Pemberian Bonus dengan
Produktivitas Kerja Karyawan

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma

Gambar 2. Struktur Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Baitul Maal Wattamwil merupakan salah satu lembaga keuangan perbankan syariah yang pola operasinya mengikuti prinsip-prinsip syariah ataupun muamalat Islam. Lembaga tersebut dikelola oleh orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama baik dari unsur pimpinan maupun unsur karyawan (dalam bentuk organisasi).

Seiring dengan perkembangan waktu, jumlah BMT semakin meningkat dari waktu ke waktu. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat di antara BMT 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 BMT yang baik pula. Kinerja karyawan BMT yang baik tidak hanya dilihat dari kenaikan asset dan banyaknya jumlah nasabah, namun, dilihat pula dari sumber daya manusia yang melayani nasabah tersebut. Sumber daya manusia atau bisa disebut dengan karyawan adalah sumber daya yang unik dibandingkan sumber daya yang lain, karena sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang hidup dibandingkan sumber daya yang lain, yaitu finansial, fisik, kemampuan dan teknologi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa manusia unsur terpenting dalam setiap organisasi, termasuk organisasi bisnis, dikatakan demikian karena sumber-sumber lain dalam

organisasi seperti modal, mesin, metode kerja, bahan merupakan benda-benda mati yang hanya bermakna bagi organisasi apabila digerakkan oleh manusia¹.

Menejemen sumber daya manusia merupakan bagian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang berdampak pada angkatan kerja atau angkatan kerja potensial BMT. Organisasi membutuhkan kemampuan manajerial dan sumber daya manusia untuk tujuan kepuasan konsumen².

Karyawan adalah sumber daya yang telah memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang bekerja disebuah perusahaan atau organisasi, maka organisasi tersebut akan sangat sulit untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu, karyawan memiliki kedudukan yang strategis dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan dengan produktivitas kerja.

Tingginya angka produktivitas kerja karyawan yang bekerja merupakan impian setiap perusahaan, karena dengan tingginya produktivitas kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan yang merupakan cita-cita dan tujuan perusahaan, untuk dapat memaksimalkan potensi karyawan, maka seorang pemimpin perusahaan atau organisasi harus melakukan upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai target dan sasaran yang menjadi cita-cita atau tujuan

¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), h. 114.

² Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 154.

perusahaan, maka seorang pemimpin harus mampu mendapat dukungan yang positif dan membina hubungan kerja yang baik dari bawahannya.

Upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara melakukan pemenuhan kebutuhan karyawan yaitu dengan pemberian bonus yang cukup sebagai bentuk motivasi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Bonus yang diberikan lembaga adalah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya bonus diharapkan karyawan mampu bekerja optimal sehingga memenuhi target yang telah dianggarkan oleh lembaga. Adapun fungsi dari bonus itu sendiri adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan bagi karyawan. Bonus memberikan jaminan bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Sondang P. Siagian, “guna mendorong produktivitas kerja lebih tinggi, banyak lembaga yang menganut sistem bonus sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi”³. Sistem tersebut diyakini menunjang suksesnya organisasi dalam melaksanakan kerjanya. Banyak lembaga keuangan, organisasi dan perusahaan yang menggunakan sistem tersebut guna memotivasi karyawan agar giat bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h. 268.

Kebanyakan organisasi bisnis bonus sering dianggap sebagai faktor yang dominan mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja, namun, dengan produktivitas karyawan, bonus belum tentu dominan mempengaruhinya, karena ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu kondisi tempat kerja, hubungan dengan rekan sekerja, atasan, sarana dan prasarana yang mendukung terselesaikannya pekerjaan, oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti pemberian bonus dan hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan untuk melihat apakah bonus yang diterapkan di perusahaan akan berpengaruh secara signifikan dengan produktivitas kerja karyawan atau faktor lain selain bonus yang akan lebih signifikan berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil studi kasus di *Baitul Mal Wattamwil* (BMT) Sepakat Sumberagung. Berbagai macam kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan kepada BMT Sepakat sudah selayaknya untuk mendapatkan balas jasa berupa bonus. Lembaga BMT Sepakat dalam melakukan kerjanya selain memberikan gaji pokok juga memberikan bonus. Bonus yang diberikan lembaga adalah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebab dengan meningkatnya produktivitas diharapkan target yang telah diterapkan dapat dicapai oleh lembaga keuangan BMT Sepakat meningkat dibandingkan tahun sebelumnya, namun, dengan diberikannya bonus bagi karyawan ini belum tentu produktivitas kerja para karyawanpun akan meningkat atau para karyawanpun akan bekerja dengan maksimal sesuai dengan yang diinginkan yaitu bekerja untuk

mencapai target sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga keuangan BMT Sepakat, karena produktivitas kerja karyawan ini merupakan hal yang sangat penting, dimana produktivitas kerja karyawan ini akan membawa kesejahteraan bersama dan mendukung perkembangan BMT Sepakat di masa yang akan datang, untuk itu dengan adanya berbagai macam kontribusi yang telah diberikan oleh BMT Sepakat kepada para karyawannya berupa bonus diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari, sehingga karyawan dan keluarganya akan mendapatkan kesejahteraan. Kesejahteraan karyawan dapat tercapai ketika kinerja BMT Sepakat baik secara keseluruhan. Kinerja BMT Sepakat yang baik akan tercapai apabila karyawan juga dapat bekerja dengan baik jika didukung oleh kondisi, sarana dan prasarana kerja yang baik pula, serta bonus yang tinggi. Sehingga karyawan dapat memperoleh prestasi dalam bekerja.

Bonus selain dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari dan dapat mensejahterakan kehidupan para karyawan, maka dengan adanya pemberian bonus ini diharapkan pula produktivitas kerja karyawan akan berubah menjadi lebih baik yaitu para karyawan bisa mencapai target sesuai dengan yang diharapkan oleh BMT Sepakat.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Karena produktivitas kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja BMT Sepakat secara keseluruhan yang pada akhirnya akan membawa kesejahteraan bersama dan mendukung perkembangan BMT Sepakat di masa

yang akan datang. Berdasarkan alasan di atas, maka perlu dikaji sistem bonus yang diterapkan di BMT Sepakat dan pengaruhnya dengan produktivitas kerja karyawan di BMT Sepakat.

Berdasarkan latar belakang masalah dan realita yang terjadi tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang “Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Sepakat Sumberagung”.

B. Pertanyaan Penelitian

Setelah peneliti memperhatikan fokus penelitian tersebut di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah: **“Bagaimanakah Pengaruh Pemberian Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di BMT Sepakat Sumberagung?”**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di BMT Sepakat kota Sumberagung.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai ekonomi Islam terutama tentang pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan

b. Secara praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan, masukan atau saran bagi BMT Sepakat kota Sumberagung. Sebagai masukan bagi pengurus agar lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan sehingga mencapai produktivitas kerja karyawan yang baik.

D. Penelitian Relevan

Penelitian relevan berisi tentang uraian mengenai hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang akan dikaji, dalam melakukan tinjauan terhadap judul yang mengangkat tentang bonus terhadap produktivitas kerja yaitu:

Hasil penelitian Nina Karlina yang berjudul “Pengaruh insentif terhadap tingkat Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Metro Madani Tahun 2015)”. Kesimpulan dalam skripsi ini adalah bahwasanya dengan adanya pemberian upah diluar gaji pokok atau disebut dengan insentif ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya pemberian insentif ini maka karyawan selalu berusaha untuk bisa mencapai target yang diinginkan suatu perusahaan agar mereka mendapat tambahan gaji di luar gaji pokok.

Hasil penelitian Irna Desparani yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Al-Ihsan Kota Metro” disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan adanya kompensasi ini bertujuan untuk

menghasilkan karyawan yang terampil dan dapat memberi kontribusi bagi kemajuan perusahaan.

Kompensasi berpengaruh sangat baik terhadap produktivitas kerja karyawan baik dalam sisi sikap kerja maupun dari hasil kerja, yaitu perubahan sikap dan perilaku pada diri karyawan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini memiliki kajian yang berbeda, walaupun memiliki fokus kajian yang sama pada tema-tema tertentu, akan tetapi, dalam penelitian yang dikaji oleh peneliti lebih ditekankan pada pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di BMT Sepakat Sumberagung.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Bonus

1. Pengertian Bonus

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya, serta diberikan berkala, sakali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang⁴.

Bonus bisa dibayarkan kepada karyawan sebagai ganjaran untuk prestasi atau usaha khusus, tetapi lebih lazim dibayarkan secara teratur dan bervariasi jumlahnya sesuai prestasi perusahaan atau prestasi individual.

2. Jenis-jenis Bonus

Bonus dapat pula dibagi menjadi beberapa jenis yaitu :

a) Bonus Retensi

Bonus Retensi adalah pembayaran insentif yang digunakan untuk mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Biasanya karyawan diminta untuk menandatangani perjanjian yang menyatakan mereka akan tetap bekerja untuk jangka waktu tertentu atau sampai selesainya suatu

⁴ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2016), h. 235.

tugas atau proyek tertentu agar memenuhi syarat untuk mendapatkan bonus.

b) Bonus Tahunan

Bonus Tahunan adalah sebuah pembayaran kompensasi variabel, biasanya dalam bentuk uang tunai, yang diberikan kepada karyawan jika kinerja tahunan perusahaan melebihi target keuangan dan non-keuangan yang ditentukan. Ukuran bonus umumnya dinyatakan sebagai persentase dari gaji pokok dan mungkin memiliki minimum yang dijamin dan maksimum tertentu.

c) Bonus Akhir Tahun

Bonus Akhir Tahun adalah adalah pembayaran yang terkadang diberikan kepada karyawan pada akhir tahun ketika karyawan dan/atau perusahaan berkinerja sangat baik.

d) Tanteim

Tantiem adalah bagian keuntungan perusahaan yang dihadiahkan kepada karyawan, yang baru dapat diberikan bila perusahaan memperoleh laba bersih sebagaimana ditentukan dalam Pasal 70 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT). Dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak No. SE-16/PJ.44/1992 Tentang Pembagian Bonus, Gratifikasi, Jasa Produksi Dan Tantiem disebutkan bahwa, Tantiem merupakan bagian keuntungan yang diberikan kepada Direksi dan Komisaris oleh pemegang saham yang

didasarkan pada suatu prosentase atau jumlah tertentu dari laba perusahaan setelah kena pajak⁵.

3. Tujuan Pemberian Bonus

- a) Memaksimalkan kinerja karyawan
- b) Mendorong semangat kerja karyawan
- c) Memberikan kepuasan kerja karyawan.
- d) Memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- e) Menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- f) Mempertahankan karyawan yang ada
- g) Menambah kedisiplinan karyawan
- h) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

4. Syarat Pemberian Bonus

- a) Merupakan Karyawan resmi BMT Sepakat
- b) Sudah bekerja selama tiga bulan
- c) Kinerjanya melebihi target yang ditentukan oleh BMT Sepakat

⁵<http://file://C:/Users/USER/Downloads/GajimuBonusTahunanYangBerlakudiIndonesia.htm> , (diakses pada 21 november 2016, 09.22),

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutomo yang dikutip oleh Pandji, produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem, dalam konsep ekonomis, produktivitas yaitu usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Dalam konsep filosofis produktivitas kerja yaitu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sedangkan konsep sistem, produktivitas adalah pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem⁶.

Menurut Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, produktivitas yaitu ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan⁷.

Beberapa pengertian tersebut di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai perbandingan keluaran dan masukan. Dengan demikian, produktivitas kerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh pekerja, sesuai standar-standar waktu, bahan, jumlah, dan mutu

⁶ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : Rineke Cipta, 2009), h. 175.

⁷ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2006), h.369.

yang ditetapkan. Produktivitas adalah pendorong yang sangat penting dalam menaikkan standar hidup seseorang.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Adapun dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan dan pengeluaran. Oleh karena itu, dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas⁸. Hasil kerja karyawan yang memiliki pengetahuan dan pendidikan yang baik dapat memaksimalkan produktivitas kerja yang diharapkan.

2. Produktivitas kerja dalam Islam

Menurut pandangan Islam produktivitas kerja merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri Pada Allah SWT (Qardhawi, 1997). Perbedaan pengertian produktivitas pada para pakar ekonomi didasarkan atas konsep dasar yang diyakini, pengamatan dan penelitian

⁸ Kadar Nurjamah, *Manajemen Personalia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2014), h. 218.

yang dilakukan terhadap masyarakat sekitar, serta pendapat-pendapat yang pernah dibaca oleh mereka. Khususnya terhadap faktor konsep dasar yang diyakini, sangat mempengaruhi bagaimana pakar manajemen dalam mengemukakan makna produktivitas dan berpengaruh pula pada praktisi untuk mengaplikasikan makna produktivitas yang ada. Makna produktivitas yang diyakini berdampak pada aplikasi pada kehidupan sehari-hari dan aktivitas ekonomi yang dijalankan oleh setiap individu⁹.

Produktivitas berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong suatu produktivitas. Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahwa sekalipun anda tau besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Pandji Anoraga ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, faktor-faktor tersebut antara lain¹⁰:

- a) Motivasi
- b) Pendidikan
- c) Disiplin kerja
- d) Keterampilan

⁹ <http://swaranda.blogspot.co.id/2014/12/makna-produktivitas-dalam-islam.html>, (diakses pada 21 november 2016, 09.22)

¹⁰ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : Rineke Cipta, 2009), h. 178.

- e) Sikap etika kerja
- f) Gizi dan kesehatan
- g) Tingkat penghasilan
- h) Lingkungan kerja dan iklim kerja
- i) Teknologi
- j) Sarana produksi
- k) Jaminan social
- l) Kesempatan berprestasi
- m) Manajemen

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Edi Sutrisno, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu¹¹:

- a) Pelatihan

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Stoner, mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada kemutahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75%

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 103.

peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja.

b) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi. Sebab keadaan Mental dan kemampuan fisik karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

4. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu

keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja antara lain¹²:

a) Perbaiki Terus-menerus

Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya dimasyarakat.

b) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang atau jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara

¹² *Ibid*, h. 105.

eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.

c) Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam suatu organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

5. Jenis-jenis usaha peningkatan produktivitas kerja

Ada tiga macam usaha peningkatan produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

a) Jenis Tradisional

Jenis ini mengemukakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar gairah bekerjanya meningkat ialah dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif (uang atau barang) kepada karyawan yang kinerjanya baik. Semakin baik produktivitasnya, maka semakin besar pula balas jasanya. Jadi dengan meningkatkan produktivitas kerja ini karyawan hanya dapat bonus (uang atau barang) saja.

b) Jenis Hubungan Manusia

Jenis ini mengemukakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan supaya gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan menggunakan kebutuhan sosial mereka merasa berguna dan penting.

c) Jenis Sumber Daya Manusia

Jenis ini mengatakan bahwa karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya karena banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi kebutuhan akan pencapaian dan peran serta yang berarti. Menurut jenis ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari kinerja yang baik bukan karena merasa puas melainkan karena terdorong rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya¹³.

C. Kerangka Berfikir dan Paradigma

1. Kerangka Fikir

Yang dimaksud dengan kerangka berfikir dalam suatu penelitian adalah merupakan suatu sistematis berfikir, sehingga dengan melihat sesuatu kerangka yang disajikan oleh orang lain lebih mudah dan mengerti tentang apa sebenarnya yang akan diteliti.

¹³ Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), h. 24.

Menurut Soerdjono Soekamto kerangka berfikir adalah suatu konsep yang berisikan hubungan kausal antara variable bebas dengan variable terikat dalam rangka memberi jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi.¹⁴

Kerangka berfikir juga menghubungkan antara variable yang satu dengan variable yang lain, sehingga tujuan dan arah penelitian dapat diketahui dengan jelas, dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian bonus terhadap karyawan merupakan suatu alat atau sarana yang penting dan utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, dan asumsinya bahwa pemberian bonus merupakan sarana yang paling pokok untuk menentukan tinggi, sedang, dan rendahnya produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa, ada keterkaitan antara variable bebas dengan variable terikat.

2. Paradigma

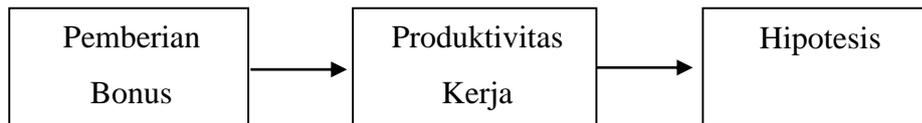
Paradigma adalah suatu sudut pandang yang digunakan peneliti dalam mengamati gejala atau masalah yang sedang dihadapi dari hubungan antara variable. Kartini Kartono mengemukakan paradigam adalah cara pandang yang digunakan seseorang atau sekelompok orang untuk mengadakan atau mengamati gejala atau peristiwa.¹⁵

¹⁴ Soerdjono Soekamto, *Prosedur Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1989), h. 131

¹⁵ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, (Bandung : Mandar Maju, 1990), h. 70.

Dari pengertian tersebut maka paradigma dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar I. Paradigma



D. Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian atau kebenaran yang dianggap benar untuk sementara. Menurut Sumardi Suryabrata hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris.¹⁶

Adapun hipotesis yang peneliti ajukan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_o : Tidak ada pengaruh antara pemberian bonus dengan tingkat produktivitas kerja karyawan pada BMT Sepakat Sumberagung.

H_a : Ada pengaruh antara pemberian bonus dengan tingkat produktivitas kerja karyawan pada BMT Sepakat Sumberagung

¹⁶ Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1987), h. 21.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain Penelitian memberikan pegangan dan batasan-batasan penelitian yang bertalian atau berhubungan dengan tujuan penelitian. Menurut pendapat S. Nasution desain penelitian adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian.¹⁷ Sebelum melakukan penelitian perlu disiapkan segala sesuatu agar tercapai tujuan yang diinginkan.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan adalah suatu penelitian yang dilakukan secara insentif, terperinci, dan mendalam terhadap suatu objek tertentu dengan mempelajarinya sebagai suatu kasus. Objek penelitian ini adalah “Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Sepakat Sumberagung”.

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang peneliti lakukan bersifat korelasial kuantitatif yakni menurut Sumardi Suryabrata adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih factor lain berdasarkan data koefisien korelasi.¹⁸ Kuantitatif merupakan perhitungan berdasarkan data statistik. Penelitian ini

¹⁷ S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta : Bumi Aksara, tt), h. 23.

¹⁸ Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada 1983), h.

penekanannya pada perhitungan data statistik yang berbentuk jumlah angka-angka tertentu dengan menggunakan metode koefisien korelasi atau penelitian korelasional yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variable atau lebih.

Penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian korelatif yang mencari ada atau tidaknya hubungan pemberian bonus terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable perlu didefinisikan dalam bentuk perumusan yang lebih tidak membingungkan dan dapat diobservasikan serta dapat diukur. Menurut Sumardi Suryabrata adalah sesuatu yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (observasi).¹⁹

1. Variable Bebas (X)

Pengaruh pemberian bonus (x) yang dimaksud adalah variable bebas. Pengaruh pemberian bonus adalah sesuatu yang dapat memberikan kekuatan perubahan yang timbul dalam diri karyawan atau hal lain yang merupakan hasil dari sejumlah uang yang diterima karyawan setelah ai menyalasakan pekerjaannya melebihi batas maksimal dari pimpinan yang disesuaikan dengan kesepakatan.

2. Variabel Terikat (Y)

Produktivitas kerja karyawan (y) dimaksudkan adalah sebagai variabel terikat. Produktivitas kerja karyawan adalah suatu hasil yang

¹⁹ *Ibid.*, h. 29.

dapat dicapai oleh seorang pekerja atau karyawan dalam suatu perusahaan, yang sesuai dengan standar waktu serta mutu pekerjaannya. dan dalam hal ini aspek yang diukur tinggi, sedang, rendahnya produktivitas kerja dari karyawan BMT Sepakat itu sendiri.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Menurut Masri Singarimbun, populasi adalah sejumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga-duga²⁰. Populasi diartikan sebagai jumlah dari beberapa unit yang belum dicapai keabsahannya.

Menurut Suharsimi Arikunto, mendefinisikan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.²¹ Jadi kesimpulan dari pengertian di atas, populasi adalah semua karyawan yang bekerja di BMT Sepakat Sumberagung, maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 25 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga

²⁰ Masri Singarimbun, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), h. 102.

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta : Rineka Cipta, 1989), h. 173.

dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi ini. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).²²

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling acak sederhana (*simple random sampling*), merupakan bentuk sampling probabilitas, yaitu cara pengambilan sampel berdasarkan probabilitas atau peluang. Cara pengambilannya dilakukan secara acak, sehingga semua objek memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.²³

Adapun rumus menghitung ukuran sampel populasi yang diketahui jumlahnya adalah menggunakan rumus slovin²⁴, yakni sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel yang dicari

N= ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (pada penelitian ini digunakan 50%)²⁵.

²² Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 62

²³ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 163

²⁴ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Public Serta Ilmu-Ilmu Social Lainnya*, (Jakarta : kencana media group, 2005), h. 115.

²⁵ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri. 2013), h. 34

Dengan demikian diperoleh jumlah sampel sebesar:

$$n = \frac{25}{25(0,5)^2 + 1}$$

$$n = \frac{25}{1,25}$$

$$n = 20$$

berdasarkan hasil dari rumus slovin, maka diperoleh jumlah ukuran sampel sebesar 20 dari jumlah karyawan di BMT Sepakat Sumberagung.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan awal yang harus dilakukan dari suatu penelitian, untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Wawancara/*interview*

Menurut Muhammad wawancara yaitu teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data²⁶. Cara yang digunakan peneliti adalah interview bebas terpimpin, karena untuk menghindari pembicaraan yang menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti, dengan metode tersebut diharapkan akan diperoleh data mengenai pemberian bonus dan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini peneliti melakukan interview dengan pimpinan BMT Sepakat dan karyawan BMT Sepakat.

²⁶ Muhammad, *Metodologi Penelitian*, h. 151.

2. Metode Angket

Menurut Kartini Kartono angket adalah suatu penyelidikan suatu masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan umum, dilakukan dengan jalan mengadakan suatu daftar pertanyaan berupa formulir-formulir diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek untuk mendapatkan sejumlah jawaban atau tanggapan respon tertulis seperlunya.²⁷ Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang dipergunakan peneliti untuk memperoleh informasi dari responden.

Questioner adalah suatu alat dalam bentuk daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh jawaban. Dalam pelaksanaan pengambilan data tersebut *questioner* dapat bersifat langsung atau tidak langsung kepada sumber data.

Angket yang peneliti gunakan adalah angket langsung. Angket langsung dipergunakan untuk memperoleh data tentang produktivitas kerja dan pemberian bonus kepada karyawan.

Pengumpulan data dilakukan di BMT Sepakat Sumberagung terhadap karyawan yang menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data direncanakan dilakukan dengan jalan menemui para responden dan angket diisi oleh orang yang bersangkutan pada jam istirahat kerja dan tidak diperkenankan dibawa pulang. Hal ini dilakukan untuk menjamin keabsahan dan keakuratan data.

²⁷ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, (Bandung :Alumni, 1983),h. 55.

3. Metode Dokumentasi

Menurut Kartini Kartono dokumentasi merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian²⁸. Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa metode dokumentasi merupakan metode dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.²⁹ Dalam penelitian ini peneliti mencatat data tentang sejarah berdirinya BMT, struktur organisasi, dan letak geografis BMT.

E. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian sebagai alat atau fasilitas yang dipergunakan dalam pengumpulan data. Instrument adalah alat pada waktu peneliti menggunakan suatu metode.³⁰ Instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam melaksanakan pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian.

Alternative jawaban dalam bentuk kontruksi item pertanyaan yang terdiri dari dua kategori, yaitu ; ya (Y), dan tidak (T).³¹ sesuai dengan sifat angket, maka pertanyaan positif skor 2 (Y), dan 1 (T). Sedangkan pertanyaan negative diberi skor kebalikannya positif yaitu; 1 (Y), dan 2 (T). angket yang peneliti gunakan adalah angket langsung yang gunanya untuk memperoleh

²⁸ *Ibid*, h. 152.

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.*, h. 274.

³⁰ *Ibid.*, h. 121.

³¹ Sanapiah Faisal, *Dasar dan Teknik Menyusun Angket*, (Surabaya : Usaha Nasional. tt), h. 40.

data baik dari karyawan maupun pimpinan. Data yang diambil adalah tentang pemberian bonus dan produktivitas kerja karyawan.

Penyusunan angket masing-masing variable dilakukan dengan langkah sebagai berikut : (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variable, (2) penyusunan butir-butir pertanyaan sesuai dengan indikator variable, (3) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketepatan penyusunan butir-butir angket dari segi bahasa dan aspek yang diukur, jumlah kisi-kisi pertanyaan dari masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel I.
Kisi-kisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Kisi-kisi	Jumlah Item	No. Item
X Pemberian an Bonus	1. Ketepatan waktu pemberian bonus	1	1
	2. Pemenuhan kebutuhan hidup	2	2
	3. Peningkatan pemberian bonus	2	3-4
	4. Bonus menurut jabatan	1	5
	5. Tambahan gaji	1	6
	6. Pemberian bonus sesuai kesepakatan	1	7
	7. Perbedaan pemberian bonus	2	8-9
	8. Pencatatan pemberian bonus	1	10
Y Produktivitas Kerja	1. Waktu penyelesaian pekerjaan	2	1-2
	2. Keterampilan dalam menggunakan peralatan	2	3-4
	3. Kualitas hasil kerja yang dicapai	1	5
	4. Bertanggungjawab	1	6
	5. Kendala dalam pencapaian usaha	1	7
	6. Koordinasi meningkatkan kualitas hasil kerja	1	8
	7. Pemberian bonus yang layak	1	9
	8. Kemampuan bekerjasama	1	10

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dalam penelitian ini alat ukur pengumpulan data yang peneliti gunakan untuk mengukur kemantapan alat ukur atau alat pengumpul data maka validitas sebagai alat ukur sangat diperlukan dalam suatu penelitian agar apa yang akan diteliti benar-benar valid.

Keshahihan alat ukur merupakan indeks dari kegiatan dan latihan, yaitu seberapa jauh alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang perlu diukur.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.³² Data-data yang terkumpul selama penelitian, kemudian diolah dan dianalisa dengan menggunakan rumus statistik. Rumus yang akan peneliti gunakan adalah rumus product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi “r” *product moment*

X = Skor total dari setiap item X

Y = Skor/Nilai dari setiap item Y

XY= Jumlah hasil perkalian antar skor x dan y

N = Jumlah sampel.³³

Kemudian setelah data-data tersebut diolah dan dianalisa dengan menggunakan rumus tersebut diatas, maka hasil penghitungan tersebut akan dikonsultasi dengan harga tabel “r” *product moment* untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

Kriteria uji:

Tolak H_0 jika $r_{hit} > t_{tab}$, dan terima H_0 jika $r_{hit} < t_{tab}$. Dengan taraf signifikan 5%, atau $\alpha = 0,05$.

³² Masri Singarimbun & Sofian Efendi, *Metodologi Penelitian Survey*, (Jakarta : LP3ES, 1989), h. 263.

³³ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*,(Jakarta: Rajawali Pers, 1992), h.206.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah Berdirinya BMT Sepakat Sumberagung

Koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) BMT Sepakat adalah sebuah lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dan jasa, yang prinsip kegiatan, tujuan dan kegiatan usahanya berdasarkan pada syariah Islam yaitu Al-quran dan Assunnah, lembaga ini fokus melayani usaha kecil dan mikro, dan di dukung oleh karyawan-karyawan yang ramah, jujur, dan amanah.

BMT Sepakat Sumberagung adalah lembaga keuangan mikro yang lahir dari rahim Majelis Ekonomi Muhammadiyah Cabang Sendang Agung. Berdirinya BMT Sepakat Sumberagung melalui anyak proses, dimulai dari:

- 1) bulan Januari 2001 terbentuk Majelis Ekonomi Muhammadiyah Cabang Sendang Agung.
- 2) Juli 2001 merealisasi program unggulan yaitu membuat kebun coklat dan membentuk Lembaga Keuangan Mikro.
- 3) Januari 2002 terbentuk embrio BMT SEPAKAT

- 4) Januari – Juni 2002 menghimpun calon anggota berjumlah 32 orang
- 5) Simpanan pokok masing-masing anggota Rp. 1.000.000
- 6) Administrasi Rp. 25.000
- 7) Pada tanggal 15 September 2002 BMT Sepakat mulai beroperasi dengan modal awal Rp. 24.000.000.-
- 8) Tahun berdiri atau mulai beroperasinya BMT Sepakat Cabang Sumberagung adalah tahun 2013, tepatnya tanggal 12 Juni 2013, dengan kantor yang terletak di Jl Raya Joyo Dirjo Sumberagung Kec. Ambarawa Kab. Pringsewu

b. Visi dan Misi BMT Sepakat Sumberagung

1. Visi

Dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga keuangan syariah, BMT Sepakat Sumberagung memiliki visi “Menjadi BMT Nasional yang kuat, sehat dan diberkahi Allah SWT.”³⁴

2. Misi

Guna mewujudkan visi di atas, maka, BMT Sepakat Sumberagung memiliki misi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan professional sumber daya insani
- b. Membangun sistem ekonomi syariah

³⁴ Dokumrntasi Visi dan Misi BMT Sepakat Sumberagung, dicatat tanggal 29 Mei 2017

- c. Memelihara kepedulian yang tinggi dari masyarakat atas keadaan sesama
- d. Meningkatkan produktifitas anggota
- e. Menjadi koperasi yang modern
- f. Meningkatkan kesejahteraan anggota menuju keluarga utama³⁵

c. Produk-produk BMT Sepakat Sumberagung

BMT Sepakat Sumberagung berperan sebagai lembaga intermediasi antara pemilik dana dengan peran pelaku usaha mikro, dalam perannya tersebut, BMT Sepakat Sumberagung menghimpun dana berupa simpanan anggota. Untuk menghimpun dana tersebut BMT Sepakat Sumberagung menawarkan sejumlah produk simpanan yang sesuai dengan ketentuan syariah Islam. Oleh karena itulah BMT Sepakat Sumberagung mempunyai dua bidang garapan yaitu *funding* atau penghimpunan dana dari anggota, dan *landing* yaitu mendistribusikan dana keanggota dalam bentuk pembiayaan.

1) Produk Layanan Simpanan

Dalam bidang *funding* atau penghimpunan dana, BMT Sepakat Sumberagung memiliki beberapa produk simpanan yang ditawarkan kepada anggota sebagai berikut:

³⁵ *Ibid*

a) Simpanan Mulia

Rencana tabungan berjangka dengan patokan LOGAM MULIA (emas 24 karat) 5 gram, 10 gram, 20 gram, hingga 100 gram, dengan simpanan anda dapat memenuhi semua rencana anda dengan tidak termakan inflasi. Ketentuan untuk tabungan Mulia adalah sebagai berikut:

- (1) Setoran awal minimal Rp. 100.000,00
- (2) Selanjutnya minimal Rp. 5.000,00
- (3) Tidak dapat diambil kecuali setelah berbentuk LM.
- (4) Setelah nilai tabungan cukup untuk membeli logam mulia, maka langsung dibelikan LM menurut perjanjian

b) Simpanan Pelajar

- (1) Tabungan berjangka untuk biaya pendidikan si buah hati dengan jumlah setoran Rp. 10.000,00/hari atau Rp. 50.000,00/minggu, atau Rp. 200.000,00/bulan.
- (2) Periode tabungan minimal 1 tahun atau lebih.
- (3) Bagi hasil yang kompetitif
- (4) Dapat dijadikan jaminan pembiayaan
- (5) Bagi yang mengambil mingguan atau bulanan diberikan fasilitas celengan di rumah, tinggal petugas kami yang mengambil ke rumah anda.

c) Simpanan Wadiah

- (1) Simpanan yang dapat diambil dan ditambah kapan saja
- (2) Setoran awal minimal Rp. 25.000,00 dan selanjutnya minimal Rp. 5.000,00
- (3) Hanya bersifat titipan

d) Simpanan Deposito

Simpanan deposito Mudharabah adalah simpanan deposito berjangka yang dananya diperlakukan sebagai investasi dengan prinsip syariah. Manfaat yang diperoleh dari simpanan ini adalah:

- (1) Simpanan yang hanya dapat diambil dan ditambah pada jangka waktu tertentu.
- (2) Saldo minimal Rp. 1.000.000,00
- (3) Mendukung perencanaan program investasi
- (4) Dana anda akan lebih aman dan berkembang
- (5) Membantu pengembangan ekonomi umat
- (6) Mendapatkan bagi hasil yang menarik, kompetitif dan menguntungkan, 40:60 (3 bulan), 35:65 (6 bulan), dan 30:70 (12 bulan)
- (7) Dapat dijadikan sebagai jaminan pembiayaan

e) Simpanan Qurban (Si BAN)

- (1) Bekerjasama dengan panitia qurban mushola atau masjid, juga bisa perorangan
- (2) Bekerjasama dengan penjual hewan qurban (kambing atau sapi)
- (3) Bebas ongkos kirim hewan qurban
- (4) Hanya dapat diambil pada saat menjelang hari raya idul adha (hari raya qurban)

f) Simpanan Idul Fitri

- (1) Tabungan berjangka untuk keperluan idul fitri dengan jumlah setoran Rp. 10.000,00/hari atau Rp. 50.000,00/minggu atau Rp. 200.000,00/bulan
- (2) Periode tabungan minimal 1 tahun
- (3) Mendapat bonus paket lebaran
- (4) Bagi yang mengambil mingguan/bulanan diberikan fasilitas CELENGAN di rumah, tinggal petugas kami nanti yang mengambil kerumah anda

g) Simpanan Kelahiran dan Aqiqah

Simpanan yang hanya dapat diambil menjelang kelahiran, dan atau saat mau mengadakan acara aqiqahan.

2) Produk Layanan Pembiayaan

Dalam bidang lending atau penyaluran dana, BMT Sepakat Sumberagung memiliki beberapa produk pembiayaan yang ditawarkan kepada anggota untuk keperluan produktif, konsumtif maupun jasa dengan akad sebagai berikut:

a) Mudhorabah (Bagi Hasil)

Pembiayaan modal kerja dari KSU BMT Sepakat Sumberagung, sedangkan anggota menyediakan usaha dan manajemennya dengan hasil keuntungan dibagi sesuai kesepakatan bersama.

b) Musyarokah (Penyertaan)

Pembiayaan sebagian modal oleh BMT Sepakat Sumberagung pada anggota dengan masing-masing pihak bekerja dan memiliki hak dalam manajemen usaha tersebut, dengan asil keuntungan dibagi sesuai dengan kesepakatan bersama

c) Murabahah (Jual Beli)

Pembiayaan atas dasar jual beli antara BMT Sepakat Sumberagung dengan anggota dengan marjih harga yang disepakati

d) Hawalah

Pembiayaan berupa jasa pengalihan (*take over*) hutang dari pihak lain

e) Ijarah

Akad pembiayaan dengan prinsip sewa menyewa/upah mengupah jasa untuk memenuhi kebutuhan anggota, dengan memberikan ijarah yang disepakati.

Untuk itu berlaku persyaratan Administrasi tertentu bagi calon anggota akad pembiayaan BMT Sepakat Sumberagung, antara lain:

- (1) Menjadi anggota BMT Sepakat Sumberagung
- (2) Fotocopy KTP / SIM suami istri yang masih berlaku 2 lembar
- (3) Fotocopy Kartu Keluarga (KK) 1 lembar
- (4) Fotocopy Anggunan (Sertifikat/BPKB kendaraan yang masih hidup pajaknya) 1 lembar
- (5) Mengisi formulir pengajuan pembiayaan
- (6) Jangka waktu pembiayaan maksimal 24 bulan
- (7) Pembayaran pinjaman secara angsuran dan jatuh tempo
- (8) Membayar biaya administrasi

3) Produk Jasa Layanan

- a) Jasa Transfer Online (pengiriman dan penerimaan uang) yang bekerjasama dengan semua bank
- b) Pembayaran Listrik / Token PLN, bisa secara tunai atau pendebetan dari simpanan wadiah
- c) Pembelian Pulsa

d) Pembayaran Zakat, Infak dan Sedekah

d. Job Discription (Tugas dan Tanggungjawab)

Dalam operasional BMT Sepakat Sumberagung, terdapat pembagian tugas sesuai dengan kewenangan dan peran masing-masing sebagai berikut:³⁶

1) Rapat Anggota Tahunan (RAT)

Rapat anggota merupakan merupakan kekuasaan tertinggi dalam BMT yang berbadan hokum koperasi, sehingga seluruh anggota memiliki hak yang sama untuk meminta keterangan dan pertanggung jawaban dari Badan Pengurus dan Badab Pengawas mengenai pengelolaan BMT. Pelaksanaannya dilaksanakan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali. Rapat ini menetapkan dan membahas: Anggaran dasar, kebijakan umum dibidang organisasi, manajemen dan usaha BMT, pemilihan dan pemberhentian pengurus dan pengawas, rencana kerja dan anggaran BMT, pengesahan laporan, pertanggung jawaban pengurus dan pelaksanaan tugasnya, dan pembagian sisa hasil usaha.

2) Badan Pemeriksa/Pengawas

Badan ini diadakan sebagai bagian dari prinsip kehati-hatian (*prudential*) bagi BMT dalam melakanakan operasionalnya. Anggota Badan Pemeriksa/Pengawas dipilih oleh Rapat Anggota. Secara umum tugas dan tanggung jawab badan pemeriksa adalah:

³⁶ Dokumentasi Job Description BMT Sepakat Sumberagung, di peroleh tanggal 29 Mei 2017

- a) Membuat kebijakan umum dan melakukan pengawasan pelaksanaan kegiatan operasional sehingga sesuai dengan tujuan lembaga.
- b) Melakukan pemeriksaan terhadap pengelolaan BMT.
- c) Melakukan pengawasan kegiatan operasional.
- d) Membuat laporan hasil pengawasan.

3) Badan Pengurus

Pengurus adalah orang-orang yang dipilih oleh anggota BMT dalam rapat anggota. Pada awal pendirian, biasanya pengurus dipilih dari Badan Pendiri. Persyaratan pemilihan pengurus dicantumkan dalam AD (anggota dasar) / ART (anggota rumah tangga) secara umum. Pada BMT Sepakat ketentuan pengurus adalah sebagai berikut:

- a) Pengurus BMT dipilih dari AD oleh anggota
- b) Pengurus BMT terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara
- c) Pengurus bertanggung jawab atas perkembangan BMT dalam memeriksa BMT, memberi pengarahan, mengontrol pengelolaan, membantu pengelolaan, memecahkan masalah yang dihadapi serta memberikan laporan kepada badan badan pendiri dan anggota BMT

4) Manager

Tanggung jawab dan wewenang manajer adalah sebagai berikut:

- a) Melaksanakan kebijakan pengurus yang telah ditetapkan dalam RAT
- b) Memimpin usaha simpan pinjam syariah BMT baik yang menyangkut penyaluran, pembayaran dan pertanggung jawaban atas yang disimpan
- c) Bertanggung jawab atas pelaksanaan harian dan periodik kepada pengurus
- d) Mengesahkan pengeluaran uang dan kekayaan Lembaga Keuangan Syariah BMT Sepakat

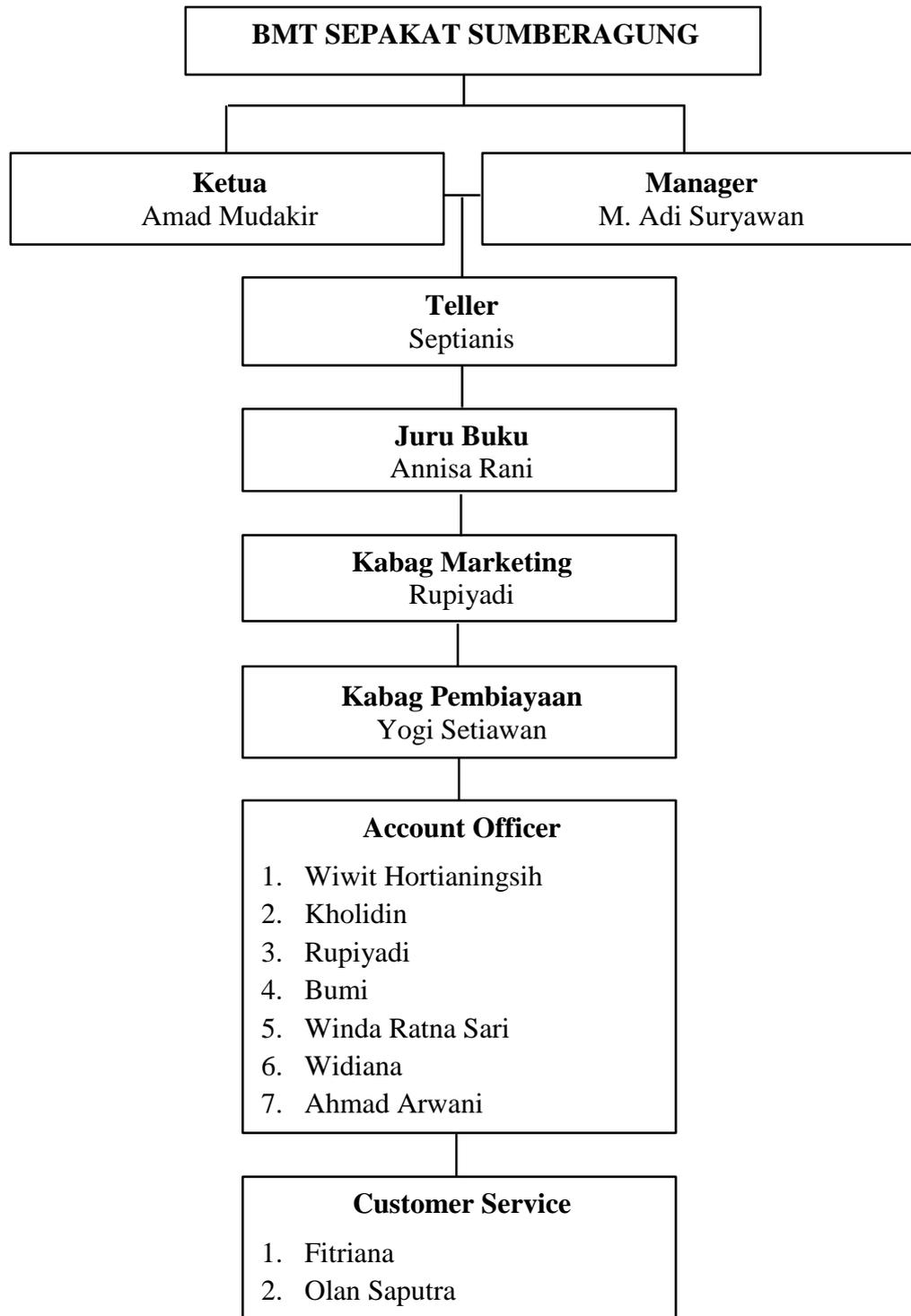
5) Kasir/Teller

Tugas dan kewajiban sebagai teller adalah melayani mitra/nasabah dalam hal setoran simpanan, penarikan simpanan dan pembayaran angsuran.

6) Marketing (Account Officer)

Tugas dan kewajiban sebagai marketing adalah memasarkan produk, khususnya pembiayaan. Selanjutnya melakukan survey dan analisa atas pengajuan pembiayaan mitra/nasabah

Gambar 2.
Struktur Organisasi



2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

a. Deskripsi Data Pemberian Bonus

Data tentang Pemberian Bonus diperoleh dari hasil angket yang diberikan kepada karyawan BMT Sepakat Sumberagung sebagaimana dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.
Data hasil angket tentang Pemberian Bonus

No Responden	Nomor Butir Angket										Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	15
2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	15
3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	16
4	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	15
5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15
6	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	16
7	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	12
8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	12
9	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	15
10	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	15
11	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	13
12	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	15
13	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	12
14	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	15
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
16	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	16
17	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	15
18	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	15

19	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	13
20	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	15
Σ	31	24	36	28	26	28	27	26	30	29	284

Sumber: Hasil angket tentang Pemberian Bonus pada karyawan BMT Sepakat Sumberagung (Data olah)

Berdasarkan data hasil angket diatas, selanjutnya untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah dari pemberian bonus, terlebih dahulu dicari mean (μ) dan standar deviasinya (σ) dengan rumus sebagai berikut:

a) Menghitung mean (μ) hipotetik, dengan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2}(i_x + i_{min}) \Sigma k$$

$$\mu = \frac{1}{2}(2 + 1)10$$

$$\mu = 15$$

Keterangan

μ = Rerata hipotetik

i_x = Skor ksil butir angket

i_{min} = Skor minil butur angket

Σk = Jumlah butir angket

b) Menghitung standar deviasi (σ) dengan rumus:

$$\sigma = \frac{1}{6}(i_x - i_{min})$$

$$\sigma = \frac{1}{6}(16 - 10)$$

$$\sigma = 1$$

Keterangan

σ = Rerata hipotik

i_x = Skor ksil subjek

i_{min} = Skor minil subjek

Setelah mengetahui nilai mean dan standar deviasi dari hasil angket pemberian bonus, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat konsep dari para responden. Adapun kategori pengukuran pada subyek penelitian dibagi menjadi tiga, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mencari skor kategori diperoleh dengan pembagian sebagai berikut:

1) $\boxed{\text{Tinggi} = \mu + SD \leq X}$

$$= 15 + 1$$

$$= 16 \leq X$$

2) $\boxed{\text{Sedang} = \mu - 1.SD \leq X < \mu + 1.SD}$

$$= 15 - 1.1 \leq X < 15 + 1.1$$

$$= 14 \leq X < 16$$

3) $\boxed{\text{Rendah} = X < \mu - 1.SD}$

$$= X < 15 - 1.1$$

$$= X < 14$$

Setelah diketahui nilai nilai ketegori tinggi, sedang, dan rendah, maka akan diketahui persentasenya dengan rumus:

$$p = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan

p = Persentase

f = Frekuensi

N = Jumlah

Berdasarkan rumus diatas diperoleh frekuensi pemberian bonus sebagai berikut:

Tabel 3.
Frekuensi Data Pemberian Bonus

Kategori	Skor Angket	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$16 \leq X$	3	15%
Sedang	$14 \leq X < 16$	11	55%
Rendah	$X < 14$	6	30%
Total		20	100%

Sumber: Data olah dari angket pemberian bonus

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 20 karyawan yang menjadi subjek penelitian sebanyak 3 orang (15%) yang menjawab pemberian bonus tinggi, dengan nilai jawaban 16 ke atas. Adapun karyawan yang menjawab pemberian bonus cukup sebanyak 11 orang

(55%) dengan nilai jawaban antara 14-16. Sedangkan karyawan yang menjawab pemberian bonus kurang sebanyak 6 orang (30%) dengan nilai jawaban 14 kebawah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian bonus yang diterima karyawan berada dalam kategori cukup.

b. Data Produktivitas Kerja

Data tentang produktivitas kerja karyawan BMT Sepakat Sumberagung, penyusun peroleh dari hasil angket yang ditujukan kepada karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.
Data hasil angket tentang produktivitas kerja karyawan BMT Sepakat Sumberagung

No Responden	Nomor Butir Angket										Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	15
2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	15
3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	14
4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	16
5	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	15
6	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	17
7	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	14
8	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	16
9	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	14
10	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	15
11	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	17
12	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	17

13	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	15
14	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	16
15	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11
16	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	17
17	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	16
18	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	15
19	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	16
20	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	15
Σ	35	37	20	23	20	37	38	35	30	31	306

Sumber: Hasil angket tentang Produktivitas kerja karyawan BMT Sepakat Sumberagung (Data olah)

Berdasarkan data hasil angket di atas, selanjutnya untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah dari produktivitas kerja karyawan, terlebih dulu dicari mean (μ) dan standar deviasinya (σ) dengan rumus sebagai berikut:

a) Menghitung mean (μ) hipotetik, dengan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2}(i_x + i_{min}) \Sigma k$$

$$\mu = \frac{1}{2}(2 + 1)10$$

$$\mu = 15$$

Keterangan

μ = Rerata hipotetik

i_x = Skor ksil butir angket

i_{min} = Skor minil butur angket

Σk = Jumlah butir angket

b) Menghitung standar deviasi (σ) dengan rumus:

$$\sigma = \frac{1}{6}(i_x - i_{\min})$$

$$\sigma = \frac{1}{6}(17 - 11)$$

$$\sigma = 1$$

Keterangan

σ = Rerata hipotik

i_x = Skor ksil subjek

i_{\min} = Skor minil subjek

Setelah mengetahui nilai mean dan standar deviasi dari hasil angket produktivitas kerja karyawan, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat konsep dari para responden. Adapun kategori pengukuran pada subyek penelitian dibagi menjadi tiga, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mencari skor kategori diperoleh dengan pembagian sebagai berikut:

4) $\boxed{\text{Tinggi} = \mu + \text{SD} \leq X}$

$$= 15 + 1$$

$$= 16 \leq X$$

5) $\boxed{\text{Sedang} = \mu - 1.\text{SD} \leq X < \mu + 1.\text{SD}}$

$$= 15 - 1.1 \leq X < 15 + 1.1$$

$$= 14 \leq X < 16$$

$$6) \text{ Rendah} = X < \mu - 1.SD$$

$$= X < 15 - 1.1$$

$$= X < 14$$

Setelah diketahui nilai nilai ketegori tinggi, sedang, dan rendah, maka akan diketahui persentasenya dengan rumus:

$$p = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan

p = Persentase

f = Frekuensi

N = Jumlah

Berdasarkan rumus diatas diperoleh frekuensi produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 5.
Frekuensi Data Produktivitas Kerja Karyawan

Kategori	Skor Angket	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$16 \leq X$	9	45%
Sedang	$14 \leq X < 16$	7	35%
Rendah	$X < 14$	4	20%
Total		20	100%

Sumber: Data olah dari angket produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 20 karyawan yang menjadi subjek penelitian sebanyak 9 orang (45%) yang menjawab produktivitas kerja tinggi, dengan nilai jawaban 16 ke atas. Adapun karyawan yang menjawab produktivitas kerja cukup sebanyak 7 orang (35%) dengan nilai jawaban antara 14-16. Sedangkan karyawan yang menjawab produktivitas kerja kurang sebanyak 4 orang (20%) dengan nilai jawaban 14 kebawah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa produktivitas kerja yang ditunjukkan karyawan berada dalam kategori tinggi

3. Pengujian Hipotesis

Setelah masing-masing data pemberian bonus dan produktivitas kerja diperoleh, selanjutnya dilakukan analisis data dan pengujian hipotesis. Langkah pertama yang dilakukan adalah membuat tabel yang berisikan data pemberian bonus dan produktivitas kerja.

Tabel 6.

Tabel kerja untuk mencari pengaruh pemberian bonus dengan produktivitas kerja karyawan BMT Sepakat Sumberagung

No Sampel	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	15	15	225	225	225
2	15	15	225	225	225
3	16	14	256	196	224
4	15	16	225	256	240

5	15	15	225	225	225
6	16	17	256	289	272
7	12	14	144	196	168
8	12	16	144	256	192
9	15	14	225	196	210
10	15	15	225	225	225
11	13	17	169	289	221
12	15	17	225	289	255
13	12	15	144	225	180
14	15	16	225	256	240
15	10	11	100	121	110
16	16	17	256	289	272
17	15	16	225	256	240
18	15	15	225	225	225
19	13	16	169	256	208
20	15	15	225	225	225
Σ	285	306	4113	4720	4382

Sumber: X=hasil angket pemberian bonus, Y=hasil angket produktivitas kerja karyawan (Data olah)

Keterangan

$$N = 20$$

$$\Sigma X = 284$$

$$\Sigma Y = 306$$

$$\Sigma X^2 = 4113$$

$$\Sigma Y^2 = 4720$$

$$\Sigma XY = 4382$$

Berdasarkan data di atas, selanjutnya dilakukan perhitungan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{20.4382 - 284.306}{\sqrt{[20(4113) - (284)^2][20(4720) - (306)^2]}} \\
 &= \frac{87640 - 86904}{\sqrt{[82260 - 80656][94400 - 93636]}} \\
 &= \frac{736}{\sqrt{[1604][764]}} \\
 &= \frac{736}{\sqrt{1225456}} \\
 &= \frac{736}{1107,003} = 0,665
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai r_{xy} sebesar 0,665. Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan terlebih dahulu merumuskan hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nolnya (H_0) sebagai berikut:

Hipotesis Alternatif (H_a): Ada pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada BMT Sepakat Sumberagung

Hipotesis nol (H_0) : Tidak ada pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada BMT Sepakat Sumberagung

Langkah selanjutnya adalah menguji kedua hipotesis tersebut diatas dengan membandingkan besarnya harga r_{xy} yang diperoleh dari perhitungan sebelumnya, yaitu 0,665 dengan harga r_{xy} pada tabel. Untuk dapat membandingkan harga r_{xy} dengan r_{tab} , dicari derajat kebebasannya terlebih dahulu, yaitu $df = n-r$ atau $20-2 = 18$.

Selanjutnya pada df sebesar 18 diperoleh r_{tab} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,468, dengan hasil tersebut diketahui bahwa r_{xy} sebesar 0,665 lebih besar dari r_{tab} pada taraf signifikansi 5% atau $0,665 > 0,468$.

Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian dapat dikemukakan ada pengaruh yang signifikan pemberian bonus terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Sepakat Sumberagung.

B. Pembahasan

1. Bonus dan produktivitas kerja

a. Bonus

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya. Bonus bisa dibayarkan kepada karyawan sebagai ganjaran untuk prestasi atau usaha khusus, tetapi lebih lazim dibayarkan secara teratur dan bervariasi jumlahnya sesuai prestasi perusahaan atau prestasi individual.

Berdasarkan 10 item angket yang diberikan kepada karyawan, diketahui bahwa jawaban terendah responden untuk pemberian bonus berada pada item nomor 2, yaitu bonus mencukupi kebutuhan hidup karyawan dan keluarga. Untuk kategori item ini hanya sebesar 24, dengan kebanyakan karyawan memilih alternatif jawaban tidak mencukupi.

Adapun jawaban responden tertinggi berada pada item angket nomor 3, yaitu bonus diberikan sesuai dengan kinerja karyawan. Untuk kategori item ini, total skor item sebesar 36, dengan kebanyakan karyawan memilih alternatif jawaban bonus yang diterima cukup berdasarkan kinerja karyawan

b. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan barang atau jasa. Produktivitas kerja dalam penelitian ini diantaranya diukur dari absensi, perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, dan kesalahan.

Berdasarkan 10 item angket yang diberikan kepada karyawan, diketahui bahwa jawaban terendah responden untuk Produktivitas kerja karyawan berada pada item nomor 3, yaitu seringnya terjadi kesalahan dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaan . Untuk kategori ini skor total item hanya sebesar 20, dengan kebanyakan karyawan memilih alternatif jawaban bahwa karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam menjalankan ataupun menyelesaikan pekerjaan, yang berarti karyawan sangat berhati-hati dalam menjalankan ataupun menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas.

Adapun jawaban responden terbesar berada pada item angket nomor 5, yaitu memanfaatkan waktu secara efektif untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, untuk item kategori ini, total skor item sebesar 38, dengan kebanyakan karyawan memilih alternatif jawaban bahwa karyawan cukup baik dalam memanfaatkan waktu secara efektif untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, yang berarti produktivitas kerja karyawan cukup baik.

2. Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah pemberian bonus. Bonus merupakan hak karyawan atas tenaga dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bonus sebagai hak yang mengandung arti peningkatan produktivitas kerja karyawan, dipengaruhi oleh kemampuan BMT dalam memenuhi hak-hak karyawan.

Berdasarkan perhitungan hasil angket pemberian bonus dan produktivitas kerja dengan menggunakan rumus *product moment*, diperoleh harga r_{xy} sebesar 0,665. Setelah dibandingkan dengan harga r_{tab} pada df sebesar 18 diperoleh r_{tab} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,468, dengan hasil tersebut diketahui bahwa r_{xy} sebesar 0,665 lebih besar dari r_{tab} pada taraf signifikansi 5% atau $0,665 > 0,468$.

Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak, dengan demikian dapat dikemukakan ada pengaruh yang signifikan pemberian bonus terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Sepakat Sumberagung.

Bonus di BMT Sepakat Sumberagung diberikan setiap bulan kepada karyawan sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Selain itu di BMT Sepakat Sumberagung juga menerapkan bonus tahunan, biasanya diberikan dalam bentuk uang tunai jika kinerja tahunan perusahaan melebihi target keuangan dan non keuangan yang ditentukan. Pemberian bonus merupakan salah satu

strategi yang digunakan manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pencapaian target, dan daya saing dibidang keuangan syariah.

Pemberian bonus oleh BMT Sepakat selain bertujuan memenuhi aspek legalitas yang ditetapkan pemerintah, juga dijadikan instrument bagi perusahaan untuk menarik personil yang memiliki kualifikasi dan kompetensi memajukan perusahaan, dengan demikian substansi dari bonus bukan semata-mata pengeluaran perusahaan, tetapi merupakan strategi perusahaan memperoleh masukan yang lebih besar di masa mendatang.

Produktivitas kerja diukur dari efektifitas penggunaan personal sebagai tenaga kerja. Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan sumber daya dan sarana yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Produktivitas kerja karyawan di BMT Sepakat Sumberagung diwujudkan dalam bentuk kehadiran karyawan pada jam wajib kerja, penjualan produk kepada nasabah, perekrutan nasabah baru, dan sosialisasi produk BMT kepada calon nasabah potensial.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil angket yang ditujukan kepada 20 karyawan yang menjadi responden, diketahui bahwa jawaban responden pada angket pemberian bonus pada umumnya menunjukkan pemberian bonus cukup. Hal ini dikarenakan dari 20 orang karyawan sebanyak 3 orang menjawab pemberian bonus tinggi, 11 orang karyawan menjawab cukup, dan 6 orang menjawab pemberian bonus rendah. Adapun untuk produktivitas kerja diketahui bahwa karyawan pada umumnya menunjukkan produktivitas tinggi. Hal ini diketahui dari 20 karyawan sebanyak 9 menjawab produktivitas kerja tinggi, 7 orang menjawab produktivitas cukup, dan 4 karyawan menjawab produktivitas kerja rendah.

Pemberian bonus berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,665. Setelah di bandingkan dengan r_{tab} pada df sebesar 18, pada taraf signifikansi 5% diperoleh r_{tab} 0,468, dengan hasil tersebut diketahui bahwa r_{xy} sebesar 0,665 lebih besar dari r_{tab} pada taraf signifikansi 5% atau $0,665 > 0,468$

B. Saran

1. Kepada manajemen BMT Sepakat Sumberagung agar meningkatkan pemberian bonus kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
2. Kepada karyawan BMT Sepakat Sumberagung agar meningkatkan produktivitas kerja untuk menunjang kegiatan operasional BMT Sepakat Sumberagung, dan mewujudkan visi dan misi BMT Sepakat Sumberagung, dan meningkatkan taraf perekonomian anggota. Bekerja hendaknya bukan hanya untuk memperoleh bonus, tetapi didasarkan pula pada kesadaran mencari karunia Allah SWT, sehingga dapat tercapai kesejahteraan ekonomi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992.
- Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Public Serta Ilmu-Ilmu Social Lainnya*, Jakarta: kencana media group, 2005.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Kadar Nurjamah, *Manajemen Personalia*, Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, Bandung: Mandar Maju, 1990.
- Masri Singarimbun & Sofian Efendi, *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES, 1989.
- Masri Singarimbun, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- S. Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, tt.
- Sanapiah Faisal, *Dasar dan Teknik Menyusun Angket*, Surabaya: Usaha Nasional. tt.
- Soerdjono Soekamto, *Prosedur Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1989.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik*, Jakarta: Bumi Aksara, 1998.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1989.

Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1987.

Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2016.

Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri. 2013.

<http://file:/C:/Users/USER/Download/GajimuBonusTahunanYangBerlakudiIndonesia.htm> , (diakses pada 21 november 2016, 09.22)

<http://swaranda.blogspot.co.id/2014/12/makna-produktivitas-dalam-islam.html>, (diakses pada 21 november 2016, 09.22)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Ringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ely Lailatul Qodariyah Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Bisnis Islam/ESy
NPM : 13102834 Semester/TA : VIII/2016/2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin 6-3-17	✓	Bimbingan Outline Perbaiki teknis pengutipan, found, dll	
	Selasa 25/4-17	✓	Outline Acc 	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ely Lailatul Qodariyah Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Bisnis Islam/ESy
NPM : 13102834 Semester/TA : VIII/2016/2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis 27/17 /4	✓	Bimbingan APD. * Tambahkan pertanyaan yg di tujukan kepada pimpinan dan lebih di lumbangka lagi. li. perbaiki	

Dosen Pembimbing II

Liberty, SE, MA

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Ely Lailatul Qodariyah

NPM. 13102834

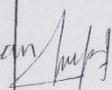
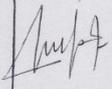
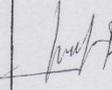


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ely Lailatul Qodariyah Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Bisnis Islam/ESy
NPM : 13102834 Semester/TA : VIII/2016/2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat 20/4-17	✓	APD telah di perbaiki sesuai arahan Saat bimbingan APD di Acc lanjutan ke pemb -I H	  

Dosen Pembimbing II

Liberty, SE, MA
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Ely Lailatul Qodariyah
NPM. 13102834



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
- FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

TR O Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ely Lailatul Qodariyah Fakultas/Jurusan : Syaria'ah dan Bisnis Islam/ESy
NPM : 13102834 Semester/TA : VIII/2016/2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
		✓	Acc bab 1,2,3 <hr/>	

Dosen Pembimbing II

Liberty, SE, MA

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Ely Lailatul Qodariyah

NPM 13102834



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Inggmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ely Lailatul Qodariyah Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Bisnis Islam/ESy
NPM : 13102834 Semester/TA : VIII/2016/2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu 7/6/17	✓	Bimbingan Bab 4-5 Belum nampak perbeda an sebelum & sesudah di berikan bonus kepada karyawan BMT Buatkan tabel Secara statistik sesuai petunjuk Saat bimbingan * singkat di hal es di perbaiki putaiki! /	

Dosen Pembimbing II

Liberty, SE, MA

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Ely Lailatul Qodariyah

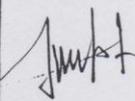
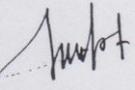
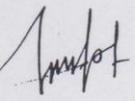
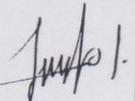
NPM. 13102834

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 telp (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv

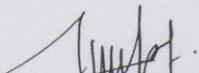
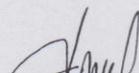
FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ely Lailatul Qodariyah Fakultas/Jurusan : Syaria'ah dan Bisnis Islam/ESy
 PM : 13102834 Semester/TA : VIII/2016/2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis 7/6/17	✓	<p>Bab 5 . Telah menjawab pertanyaan pd Bab sebelumnya .</p> <p>- Ada pengaruh yg signifikan sebelum & sesudah di berlakukannya pemberian Bonus pada karyawan BMT .</p> <p>- Skripsi secara keseluruhan telah di perbaiki sesuai arahan saat bimbingan</p> <p>Skripsi Acc . Lanjut ke pemb I</p> <p style="text-align: center;">—</p>	   

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

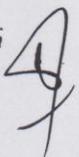


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

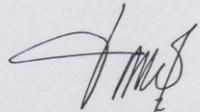
Nama : Ely Lailatul Qodariyah Fakultas/Jurusan : Syariah dan Bisnis Islam/ESy
NPM : 13102834 Semester/TA : VIII/2016/2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Jumat 16/17 /06	✓	- Perbaiki penulisan skripsi. - lengkapi lampiran	
		✓	Ace skripsi, lengkapi dg lampiran 2	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Dr. Mat Jalil, M.Hum
NIP. 19620812 199803 1 001


Ely Lailatul Qodariyah
NPM. 13102834



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Kota Metro Telp. (0725) 41507

: Sti.06/J-SY/PP.00.9/1288/2016

Metro, 17 Oktober 2016

an : -

: Pembimbing Skripsi

Kepada Yth:

1. Dr. Mat Jalil, M.Hum
2. Liberty, S.E.,M.A

di -

Metro

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Untuk membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II skripsi mahasiswa :

Nama : Ely Lailatul Qodariah
NPM : 13102834
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah (ESy)
Judul : **Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Sepakat Sumberagung**

Dengan ketentuan :

- 1 Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal sampai selesai skripsi:
 - a Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
- 2 Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
- 3 Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang dikeluarkan oleh STAIN Jurai Siwo Metro tahun 2013
- 4 Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b Isi ± 3/6 bagian.
 - c Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; e-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

2625/In.28/R.1/TL.00/05/2017

IN RESEARCH

Kepada Yth.,
DIREKTUR BMT SEPAKAT
SUMBERAGUNG

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-2624/In.28/R/TL.01/05/2017 tanggal 19 Mei 2017 atas nama saudara:

Nama : ELY LAILATUL QODARIYAH
NPM : 13102834
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut atas akan mengadakan research/survey di BMT SEPAKAT SUMBERAGUNG dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BMT SEPAKAT SUMBERAGUNG".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 19 Mei 2017
Wakil Rektor Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



Dr. Suhairi, S.Ag, MH

NIP. 197210011999031003



SURAT TUGAS

Nomor: B-2624/In.28/R/TL.01/05/2017

Rektor Institut Agama Islam Negeri Metro, Menugaskan Kepada Saudara:

Nama : ELY LAILATUL QODARIYAH
NPM : 13102834
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT SEPAKAT SUMBERAGUNG, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BMT SEPAKAT SUMBERAGUNG".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 19 Mei 2017



Mengetahui,
Pejabat Setempat

an. Rektor
Wakil Rektor Bidang Akademik,



Dr. Suhairi, S.Ag, MH
97210011999031003



**KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS)
BMT SEPAKAT SUMBERAGUNG**

Alm. Jln. Raya Juyo Dirjo Sumberagung (depan BRI Sumberagung)
Kec. Ambarawa Kab. Pringsewu
Telepon: 0729 370514; e-mail: bmtsepakatsumberagung@gmail.com;
Blog: bmtsepakatsumberagung.blogspot.com

Nomor : -
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan Izin Research

Kepada Yth,
Rektor IAIN Metro
Di_ _____
Tempat

Menanggapi surat dari IAIN METRO Nomor B-2625/In.28/R/TL.01/05/2017 Tanggal 19 Mei 2017 Perihal "Izin Research" atas nama saudari:

Nama : **Ely Lailatul Qodariyah**
NPM : 13102834
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : **Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Produktivitas
Kerja Karyawan Pada BMT Sepakat Sumberagung**

Dengan ini memberitahukan bahwa kami tidak keberatan atau memberikan izin terkait permohonan tersebut. Untuk pelaksanaan selanjutnya supaya yang bersangkutan berkoordinasi dengan bagian terkait dengan judul penelitian/research tersebut.

Demikian balasan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Sumberagung, 29 Mei 2017
Mantan BMT Sepakat

[Signature]
Hidayat Suryawan

OUTLINE

PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BMT SEPAKAT SUMBERAGUNG

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Bonus
 - 1. Pengertian Bonus
 - 2. Jenis-jenis Bonus
 - 3. Tujuan Pemberian Bonus

4. Syarat Pemberian Bonus
- B. Produktivitas Kerja
 1. Pengertian Produktivitas Kerja
 2. Produktivitas Kerja dalam Islam
 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja
 4. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja
 5. Jenis-jenis Usaha Peningkatan Produktivitas Kerja
- C. Kerangka Berfikir dan Paradigma
- D. Rumusan Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Desain Penelitian
- B. Definisi Operasional Variabel
- C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel
- D. Metode Pengumpulan Data
- E. Instrument Penelitian
- F. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian
 1. Deskripsi Lokasi Penelitian
 2. Deskripsi Data Hasil Penelitian
- B. Pembahasan

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)
PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP TINGKAT
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BMT SEPAKAT
SUMBERAGUNG

1. IDENTITAS RESPONDEN

NAMA : (boleh tidak diisi)
Jabatan/Tugas :
Masa Kerja :
Jenis Kelamin : Laki-laki, Perempuan

Data identitas responden hanya berlaku untuk penelitian ini, yaitu tentang “Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Sepakat Sumberagung”.

PENGANTAR

1. Angket ini ditunjukkan kepada responden dengan maksud untuk mendapatkan informasi sehubungan dengan penelitian tentang Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Sepakat Sumberagung.
2. Informasi yang diperoleh dari responden sangat berguna untuk menganalisa Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Sepakat Sumberagung.
3. Jawaban yang responden berikan tidak akan mempengaruhi nama baik responden.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon anda membaca terlebih dahulu pertanyaan dalam angket sebelum memberi jawaban.
2. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan anda, kemudian beri tanda (√) pada kolom yang tersedia.
3. Mohon setiap pertanyaan diisi seluruhnya dengan salah satu jawaban (Ya) atau (Tidak)

A. Angket untuk mengetahui Pemberian Bonus

1	Apakah bonus yang anda terima tepat waktu?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
2	Apakah bonus yang anda terima mencukupi kebutuhan pribadi anda?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
3	Apakah peningkatan bonus sesuai dengan kinerja setiap karyawan?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
4	Apakah ada peningkatan pemberian bonus pada setiap karyawan?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
5	Apakah besaran bonus yang diberikan sesuai jabatan?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
6	Apakah bonus yang anda terima sebagai tambahan gaji?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
7	Apakah bonus yang diberikan sesuai kesepakatan?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
8	Apakah jumlah bonus yang diberikan pada setiap karyawan berbeda?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
9	Apakah setiap bulan anda menerima bonus dengan jumlah yang berbeda?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
10	Apakah ada catatan khusus untuk penerimaan bonus?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA

B. Angket untuk mengetahui Produktivitas Kerja

1	Dalam menyelesaikan pekerjaan apakah anda sering terlambat?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
2	Apakah anda termasuk karyawan yang datang tepat waktu?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
3	Apakah anda sering membuat kesalahan dalam bekerja?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
4	Apakah anda mampu menggunakan peralatan kantor dengan baik?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
5	Apakah hasil kerja anda sudah memenuhi kualitas yang diinginkan kantor?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
6	Apakah anda termasuk karyawan yang bertanggungjawab atas pekerjaan anda?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
7	Apakah dalam menyelesaikan pekerjaan ada kendala?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
8	Apakah ada koordinasi antar karyawan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
9	Apakah bonus yang anda terima sesuai dengan kinerja anda?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA
10	Apakah anda termasuk karyawan yang mampu bekerjasama dengan baik?
	<input type="checkbox"/> TIDAK <input type="checkbox"/> YA

C. Wawancara

1. Bagaimana sejarah berdirinya BMT Sepakat Sumberagung
2. Adakah pengaruh karyawan yang diberikan bonus terhadap peningkatan kinerjanya
3. Apakah dengan adanya bonus membuat para karyawan terpacu untuk lebih giat dalam bekerja

D. Dokumentasi

1. Dokumentasi profil BMT Sepakat Sumberagung
2. Dokumentasi jumlah karyawan BMT Sepakat Sumberagung



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pustaka.metrouniv.ac.id; e-mail: pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-497/In.28/S/OT.01/05/2017**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : ELY LAILATUL QODARIAH
NPM : 13102834
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Ekonomi Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2016 / 2017 dengan nomor anggota 13102834.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Metro, 16 Mei 2017
Kepala Perpustakaan

[Signature]
Drs. Mokhtaridj Sudin, M.Pd.
NIP. 195808311981031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di desa Sumbermulyo tepatnya pada tanggal 18 Februari 1995, anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Subari dan Ibu Siti Fatimah. **Ely Lailatul Qodariyah** adalah nama yang diberikan orang tua kepada penulis. Saat ini penulis tinggal di desa Sumbermulyo Kec. Sumberejo Kab. Tanggamus.



Riwayat pendidikan penulis dimulai dengan masuk di Ssekolah Dasar SDN 3 Sumbermulyo pada tahun 2001 sampai dengan tahun 2007, setelah lulus SD penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di MTS Nurul Iman Sidodadi Pringsewu pada tahun 2007 sampai tahun 2010, kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di MA Nurul Iman Sidodado Pringsewu dari tahun 2010 sampai tahun 2013. Selama menempuh pendidikan MTS dan MA, penulis juga menempuh pendidikan pesantren di Pondok Pesantren Riyadlotut Tholibin (PPRT) Sidomukti Pringsewu dari tahun 2007 sampai 2013. Setelah lulus sekolah menengah atas, penulis mengambil pendidikan program studi Setrata 1 (S1) jurusan Ekonomi Syariah di Perguruan Tinggi IAIN Metro tahun 2013 hingga tahun 2017.