

**TUGAS AKHIR**

**DAMPAK KOMPENSASI BONUS TERHADAP KINERJA *ACCOUNT OFFICER* (AO) DI BMT MITRA UMMAT RUMBIA**

**Oleh:**

**SYAIFUL THOMI  
NPM : 1296238**



**Program Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah  
Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam**

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)  
JURAI SIWO METRO  
1437H / 2016 M**

## **TUGAS AKHIR**

### **DAMPAK KOMPENSASI BONUS TERHADAP KINERJA *ACCOUNT OFFICER* (AO) DI BMT MITRA UMMAT RUMBIA**

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Diploma III Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

**SYAIFUL THOMI**  
NPM : 1296238

Pembimbing I : Drs. H. Musnad Rozin, MH  
Pembimbing II : Zumaroh, M.E.Sy

Prodi : D3 Perbankan Syariah  
Jurusan: Perbankan Syariah dan Ekonomi Islam

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)  
JURAI SIWO METRO  
1437 H / 2016 M**

## **“DAMPAK KOMPENSASI BONUS TERHADAP KINERJA *ACCOUNT OFFICER* (AO) DI BMT MITRA UMMAT RUMBIA”**

### **ABSTRAK**

**Oleh:  
SYAIFUL THOMI**

Keberadaan Sumber Daya insani (SDI) di dalam suatu Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang saat ini lebih dikenal dengan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan suatu lembaga. Salah satu cara yang dapat dilakukan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah pemberian kompensasi yang sesuai, salah satunya kompensasi bonus. Kompensasi bonus merupakan imbal jasa tambahan yang diberikan oleh lembaga kepada karyawan atas pencapaian prestasi kerja tertentu. Penerapan kompensasi bonus yang diberikan oleh pihak Baitul Maal wat Tamwil (BMT) kepada karyawannya berharap lebih dapat mendongkrak semangat kerja karyawannya untuk dapat menciptakan prestasi kerja yang baik dan mencapai tujuan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kompensasi bonus terhadap kinerja *account officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap manajer dan *account officer* (AO) mengenai dampak kompensasi bonus terhadap kinerja karyawan. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan literatur yang mendukung ketersediaan informasi tentang sistem kompensasi karyawan. Data-data yang diperoleh tersebut dianalisis dengan cara berfikir induktif yang berawal dari fakta-fakta yang khusus dan kongkrit kemudian dari fakta atau peristiwa tersebut ditarik kesimpulan.

Dampak Kompensasi Bonus yang diperoleh *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia berdampak positif dan negatif, dampak positif dirasakan oleh *Account Officer* (AO) Lending yaitu, meningkatnya semangat kerja, adanya target kerja, terbayarnya rasa lelah, dan mempunyai skala prioritas dalam hidup. Sehingga *Account Officer* (AO) nyaman dalam bekerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh BMT. Dampak negatif dirasakan oleh *Account Officer* (AO) Funding yaitu timbulnya rasa sedikit malas dalam bekerja, karena tingginya target pencapaian kompensasi bonus yang diberikan oleh BMT Mitra Ummat Rumbia.

## **ORISINILITAS PENELITIAN**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SYAIFUL THOMI

NPM : 1296238

Program Studi : D3 Perbankan Syariah

Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam

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

Metro, Februari 2016

Peneliti

Syaiful Thomi  
NPM.1296238

## **MOTTO**

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ( ٣٩ )

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”

**(QS. An Najm: 39)**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Segala ketulusan hati dan penuh syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Kuasa, saya persembahkan karya ini kepada orang-orang yang setia mendampingi saya melewati hari-hari perjuangan selama ini, terkhusus untuk:

1. Orang tua saya, Ayahanda Thohani dan Ibunda Sudarni, yang selalu mendukung baik dalam bentuk materil maupun moril, serta mencurahkan kasih sayang sepanjang masa. Semoga mereka senantiasa dalam lindungan dan curahan rahmat Allah SWT.
2. Kakak saya, Mei Lina Putri Wulandari, dan Adik saya Vikri Rahma Yuda, yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan.
3. Rekan-rekan seperjuangan: Rindi, Surtyah, Nisa, Desi, Ifo, Desta, Lia, Rezza, dan Catur, semoga kita kembali bertemu di masa depan dengan impian yang sudah kita genggam.
4. Alamamater STAIN Jurai Siwo Metro

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam berfikir sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Dampak Kompensasi Bonus Terhadap Kinerja *Account Officer (AO)* di BMT Mitra Ummat Rumbia”

Tujuan penelitian Tugas Akhir ini sebagai persyaratan untuk menyelesaikan program diploma tiga (D-III) Perbankan Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Jurai Siwo Metro. Ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag selaku Ketua STAIN Jurai Siwo Metro.
2. Ibu Siti Zulaikha, S.Ag. MH, Selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam.
3. Ibu Zumaroh, M.E.Sy selaku Kaprodi D-III Perbankan Syariah dan selaku pembimbing II.
4. Drs. H. Musnad Rozin, MH selaku dosen pembimbing I.
5. Bapak dan Ibu dosen/karyawan STAIN Jurai Siwo Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitas untuk mendukung penyelesaian Tugas Akhir ini.
6. Bapak Sarjudin selaku General Manager, Bapak Arif Ardiyansyah, Andreas H, Dedi Handoko, Misdi dan ibu Kastini, selaku account officer (AO) BMT Mitra Ummat Rumbia dan Seluruh karyawan.

Peneliti menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran akan diterima dengan lapang dada demi perbaikan di masa yang akan datang.

Akhirnya semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pemahaman ilmu pengetahuan Perbankan Syariah.

Metro, Februari 2016

Peneliti

Syaiful Thomi  
NPM.1296238

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ORISINILITAS PENELITIAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pertanyaan penelitian .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
1. Manfaat Teoretis .....	7
2. Manfaat Praktis .....	7
E. Metode Penelitian .....	7
1. Jenis Penelitian .....	7
2. Sifat Penelitian .....	8
3. Sumber Data .....	9
a. Sumber Data Primer .....	9
b. Sumber Data Sekunder .....	9
4. Teknik Pengumpulan Data.....	10
a. Teknik Wawancara .....	10
b. Teknik Dokumentasi .....	11
5. Teknik Analisis Data .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>13</b>
A. Kompensasi .....	13
1. Pengertian kompensasi .....	13
2. Landasan hukum kompensasi .....	14
3. Tujuan pemberian kompensasi .....	15
4. Macam-macam kompensasi .....	18
B. Kinerja .....	24
1. pengertian kinerja .....	24
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	26
3. Penilaian kinerja .....	27
C. Account Officer .....	32

1. Pengertian <i>account officer</i> (AO).....	32
2. Peran <i>account officer</i> (AO) sebagai sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah.....	32
<b>BAB III PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Sejarah Berdirinya BMT Mitra Ummat Rumbia.....	38
B. Kegiatan Usaha BMT Mitra Ummat Rumbia.....	39
C. Struktur Pengelola BMT Mitra Ummat Rumbia .....	40
D. Dampak Kompensasi Bonus Terhadap Kinerja <i>Account Officer</i> (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia .....	41
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>51</b>
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## **DAFTAR TABEL**

### Tabel

1. Struktur Organisasi BMT Mitra Ummat Rumbia ..... 42

## **DAFTAR GAMBAR**

Bagan

1. Struktur Organisasi BMT Mitra Ummat Rumbia ..... 42

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kartu Bimbingan
2. Surat Perubahan Redaksi Judul
3. Surat Tugas
4. Surat izin Research
5. Surat Balasan Research
6. Surat Pernyataan Telah Melakukan Observasi
7. Surat Bebas Pustaka
8. Alat Pengumpul Data (APD)

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

*Baitul Maal Wattamwil* (BMT) mulai diperbincangkan banyak orang ketika menyikapi semaraknya pertumbuhan *Baitul Maal Wattamwil* di Indonesia. Kedudukan lembaga BMT yang memiliki basis kegiatan ekonomi rakyat dengan falsafah dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat ini semakin kuat dengan ditetapkannya Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 1992 yang menjadi payung hukum atau badan hukum koperasi.<sup>1</sup>

*Baitul Maal Wattamwil* (BMT) sesuai namanya terdiri dari dua fungsi utama, yaitu:

1. *Baitul tamwil* (rumah pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.
2. *Baitul mal* (rumah harta), menerima titipan dana zakat, infak dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.<sup>2</sup>

Perkembangan *Baitul Maal Wattamwil* di Indonesia saat ini cukup signifikan sehingga membuat persaingan yang semakin ketat. Untuk itu setiap

---

<sup>1</sup> Nur Syamsudin Buchori, *Koperasi Syariah*, (Tangerang: Pustaka Afa Media, 2012), h.3-4

<sup>2</sup> Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 451

lembaga keuangan syariah tidak terkecuali *Baitul Maal Wattamwil* harus selalu meningkatkan kinerja perusahaan agar tidak tergerus oleh persaingan yang semakin ketat ini. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi, Kinerja karyawan yang baik dapat menunjang untuk memenuhi bahkan melebihi target sasaran organisasi, sehingga organisasi tersebut mampu terjun dalam persaingan kerja.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam organisasi maupun *team work*. Dalam mengembangkan sistem operasional perbankan syariah tidak sama dengan organisasi lain yang hanya sekedar memiliki kemampuan yang tinggi. Perbankan syariah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian (*skill*) serta mampu

---

<sup>3</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), h. 11

mengaplikasikannya dalam operasional perbankan syariah. Sumber daya manusia adalah pelaku utama yang menjalankan roda ekonomi dan keuangan syariah supaya bisa menciptakan perekonomian yang benar-benar berbasis ekonomi syariah serta untuk mencukupi kebutuhan sumber daya manusia.<sup>4</sup>

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak tergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap semangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan.

---

<sup>4</sup> [www.muamalat-institute.com](http://www.muamalat-institute.com) diunduh pada 09 Desember 2015

Apabila perusahaan ingin memikat karyawan yang cakap, dan mempertahankan karyawan yang telah ada, maka pimpinan perusahaan harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya. Kompensasi yang diterapkan secara benar akan membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.<sup>5</sup>

Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhi dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> [www.skripsi-ilmiah.blogspot.com](http://www.skripsi-ilmiah.blogspot.com) diunduh pada 30 November 2015

<sup>6</sup> *Ibid.*

Menurut Veithzal Rivai, jenis kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi langsung, yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak, atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Sedangkan penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang tepat dapat memotivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.<sup>7</sup>

Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia bagi organisasi perusahaan, pihak BMT Mitra Ummat Rumbia berupaya meningkatkan kualitas karyawannya, salah satunya dengan pelaksanaan kompensasi yang adil. Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima, ada keseimbangan antara jasa dengan upah atau gaji dan kompensasi. Kompensasi pada prinsipnya sama akan tetapi bagi karyawan yang prestasinya beda maka keadilan kompensasi yang diterima berbeda tergantung pada prestasi kerjanya.

Pelaksanaan pemberian kompensasi dalam segi finansial maupun non finansial di BMT Mitra Ummat Rumbia secara langsung maupun tidak langsung, dilakukan dalam beberapa sistem. Pemberian kompensasi di BMT

---

<sup>7</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2004), h. 357

Mitra Ummat Rumbia menggunakan tiga sistem yaitu: *Pertama*, sistem waktu untuk sebagian besar karyawan. *Kedua*, sistem *output* atau hasil untuk karyawan bagian marketing. *Ketiga*, sistem borongan atau kontrak untuk karyawan *outsourcing*.<sup>8</sup>

Pemberian kompensasi (bonus) yang baik sangat diperhatikan oleh pimpinan BMT Mitra Ummat Rumbia karena bergairah atau tidaknya karyawan salah satunya disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi (bonus) yang diterima oleh karyawan terkhusus *Account Officer* (AO). Tidak sesuai pemberian kompensasi (bonus) terhadap besarnya pengorbanan dalam bekerja atau prestasi kerja maka karyawan *Account Officer* (AO) cenderung malas bekerja dan tidak bergairah pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi (bonus) yang tepat diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan *Account Officer* (AO) yang baik pula. Sehingga ke depannya, proses kerja BMT Mitra Ummat Rumbia dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi apa yang telah menjadi tujuan BMT Mitra Ummat Rumbia. Dengan demikian karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri mereka.<sup>9</sup>

Peneliti tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “Dampak Kompensasi Bonus Terhadap Kinerja *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia.

---

<sup>8</sup> Observasi di BMT Mitra Umat Rumbia, pada Tanggal 28 November 2015

<sup>9</sup> Wawancara dengan Bapak Sarjudin selaku manager pusat BMT Mitra Umat Rumbia, pada Tanggal 28 November 2015

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, pertanyaan penelitian pada penelitian ini adalah bagaimana dampak kompensasi bonus terhadap *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui dampak kompensasi bonus terhadap kinerja *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dalam penelitian ini antara lain:

1. Secara Teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman, gambaran dan wawasan yang luas dan lebih mendalam serta memperkaya khasanah lembaga keuangan mikro BMT mengenai dampak kompensasi bonus terhadap kinerja *Account Officer* (AO).
2. Secara Praktis penelitian diharapkan dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan bonus yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan *Account Officer* (AO) dalam perusahaan.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi suatu

keadaan sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.<sup>10</sup> Adapun maksud dari pengertian tersebut yaitu peneliti mempelajari secara mendalam tentang dampak kompensasi bonus terhadap kinerja *Account Officer* (AO).

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat *deskriptif-kualitatif*. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi penelitian deskriptif juga menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasi. Penelitian deskriptif bertujuan untuk pemecahan masalah secara sistematis dan factual mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi.<sup>11</sup>

Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Jadi penelitian *deskriptif kualitatif* yaitu suatu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Dimana dalam penelitian ini berupaya menjelaskan tentang dampak kompensasi bonus terhadap kinerja account officer (AO).

---

<sup>10</sup> Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 5.

<sup>11</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Merodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 44.

### 3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana di peroleh.<sup>12</sup> Sedangkan sumber utama dalam penelitian kualitatif ialah kata kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lainlain.<sup>13</sup> Jadi, data merupakan kumpulan informasi yang diperoleh dari hasil penelitian, beberapa angka atau fakta yang dapat dijadikan bahan untuk menunjang penulis karya ilmiah ini secara valid atau berdasarkan sumber data yang didapat.

Sumber data tersebut, kemudian penulis klasifikasikan pada:

#### a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.<sup>14</sup>

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Sumber data primer dalam penelitian adalah 1 orang manager dan 5 orang *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia.

#### b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang berasal dari bahan bahan bacaan seperti buku, jurnal, hasil penelitian, surat kabar dan lain sebagainya yang dapat mendukung data primer.<sup>15</sup> Dalam

---

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 129

<sup>13</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), h. 157

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 225

<sup>15</sup> Rony Kountor, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 178

penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku yang relevan dengan penelitian dan dilengkapi dengan dokumen-dokumen yang ada pada BMT Mitra Ummat Rumbia serta sumber-sumber lain yang ada kaitannya dengan fokus penelitian, diantaranya, buku (literatur) tentang sistem kompensasi karyawan.

#### 4. Teknik pengumpulan data

Adapun teknik Pengumpulan data menggunakan metode yang bersumber kepada penelitian lapangan (*field research*). Pengumpulan atau penggalan data dilakukan dengan metode wawancara dan dokumentasi.<sup>16</sup>

##### a. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana didalamnya terdapat dua orang atau lebih bertatap muka serta mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan dari orang yang diwawancarai.<sup>17</sup>

Terkait dengan penelitian tersebut peneliti menggunakan teknik kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin, dimana pada wawancara ini *interviewer* membuat kerangka pertanyaan untuk disajikan, tetapi cara bagaimana pertanyaan diajukan dan irama *interview* bergantung pada *interviewer*. Di dalam kerangka pertanyaan-pertanyaan tersebut mempunyai kebebasan untuk

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, h. 63.

<sup>17</sup> Colid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), h. 83.

menggali alasan dan dorongan dengan pengolahan kata yang tidak kaku.<sup>18</sup> Teknik wawancara di gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tentang pemberian kompensasi dan dampaknya terhadap kinerja *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia dari manager dan *Account Officer* (AO).

b. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mencatat, menyalin, menggandakan data atau dokumen tertulis lainnya.<sup>19</sup> Semua bahan-bahan itu dipilah dan dikualifikasikan berdasarkan jenisnya, karena bahan-bahan itu merupakan data primer yang perlu mendapatkan perhatian serius. Metode dokumentasi dapat juga diartikan mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, surat kabar, atau bahkan bisa didapatkan dari majalah jika data yang diinginkan ada.<sup>20</sup> Semua bahan-bahan itu merupakan data yang digunakan untuk menunjang hasil wawancara. Teknik ini peneliti gunakan untuk mengetahui atau memperoleh data tentang letak geografis, sejarah awal mula berdirinya, visi dan misi, tujuan serta struktur organisasi di BMT Mitra Ummat Rumbia.

---

<sup>18</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Andi Offsite, 1980), h. 207

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), h. 274.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah “proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah di baca dan diinterpretasikan”<sup>21</sup>. Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dari BMT Mitra Ummat Rumbia akan diolah dengan menggunakan teknik *deskriptif kualitatif*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *kualitatif* dengan menggunakan metode berfikir induktif. Dalam penerapannya, teknik ini digunakan untuk menganalisa data tentang beberapa fakta konkrit yang berupa dampak kompensasi bonus terhadap kinerja *Account Officer* (AO) yang kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum. Setelah melakukan analisa data, langkah selanjutnya adalah memberikan penafsiran-penafsiran data-data tersebut kemudian diambil.

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat menganalisa data, penelitian menggunakan data yang diperoleh dari sumber data primer dan sumber data skunder. Data tersebut dianalisa dengan menggunakan cara fikir induktif yang berawal dari informasi tentang pemberian kompensasi bonus untuk disimpulkan secara umum tentang dampak kompensasi bonus terhadap kinerja *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia.

---

<sup>21</sup> Muhammad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000), h. 152.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kompensasi**

##### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther dan Davis sebagaimana dikutip Wibowo mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.<sup>22</sup>

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah dan gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial).

Senada dengan pendapat diatas Indah Puji Hartatik telah mengutip berbagai macam pendapat tentang pengertian kompensasi, diantaranya:

- a. Menurut Dessler, kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
- b. Menurut Malayu S.P Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

---

<sup>22</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), h. 289

- c. Sedangkan, menurut Panggabean kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
- d. Sikula dalam Mangkunegara mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang dipertimbangkan dan sebanding.<sup>23</sup>

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja, sebagai upah/imbalan atas jasa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan tersebut.

## **2. Landasan Hukum Kompensasi**

Berdasarkan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah. Organisasi dituntut agar taat atas aturan yang berkaitan dengan kompensasi karena menyangkut kebutuhan hidup orang-orang dalam suatu negara atau daerah tertentu. Setiap organisasi diharuskan membayar upah tenaga kerjanya sesuai upah minimum yang ditetapkan setiap pemerintah daerahnya (tertuang dalam undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003). Sebagian acuan yang digunakan untuk menetapkan upah pada batas minimal adalah kebutuhan hidup layak yang setiap daerah berbeda sesuai dengan tingkat harga yang berlaku pada suatu daerah tertentu, pemerintah bersama dewan upah.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Indah Puji Hartatik, *Mengebangan SDM*, (Jogjakarta: Laksana, 2014), h. 241-242

<sup>24</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 259

### 3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi mempunyai tujuan positif. Pendapat para pakar tentang tujuan pemberian kompensasi berbagai macam, tetapi pada prinsipnya sama. Tujuan kompensasi menurut H. Malayu S.P Hasibuan sebagai mana dikutip Afifuddin adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama  
Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara pegawai dan perusahaan. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja  
Dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas pegawai  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
- f. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh  
Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaan.
- h. Pengaruh pemerintah  
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Afifuddin, *Manajemen Sumber daya manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), h.

Menurut Susilo Martoyo sebagai mana dikutip Afifuddin, tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi  
Pegawai menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau kebutuhan ekonominya.
- b. Ketekaitan kompensasi dengan produktivitas kerja  
Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong pegawai bekerja secara produktif. Dengan produktivitasnya kerja yang tinggi, ongkos pegawai per unit/produksi bahkan semakin rendah.
- c. Keterkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan  
Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan kesuksesannya. Sebab, pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila pendapatan perusahaan semakin besar.
- d. Keterkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi  
Pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut. Dengan demikian, terdapat keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output* (tingginya kompensasi yang diberikan).<sup>26</sup>

Agar tujuan di atas dapat tercapai, pemberian kompensasi dilaksanakan dengan sebaik-baiknya melalui pengadministrasian yang tepat. Tujuan administrasi kompensasi menurut T. Hani Handoko sebagaimana dikutip Afifuddin adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh personalia yang qualified  
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Untuk bersaing di pasar tenaga kerja, perusahaan harus menetapkan tingkat pengupahan yang sesuai dengan pemerintah tenaga kerja.
- b. Mempertahankan pegawai yang ada  
Apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif, banyak pegawai yang berkualitas akan keluar. Untuk mencegah perputaran pegawai, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain.

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, h. 156-157

- c. Menjamin keadilan  
Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan  
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru, dan perilaku lain dapat dihargai melalui pemberian kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan biaya-biaya  
Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, perusahaan dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overcpay*) kepada para pegawai.
- f. Memenuhi peraturan legal  
Seperti aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi harus memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi pegawai.<sup>27</sup>

Berikut ini tujuan pemberian kompensasi menurut Abdus Salam sebagaimana dikutip Indah Puji Hartatik:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi  
Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja  
Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan  
Semakin berani perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan suksesnya suatu perusahaan. Sebab, pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan  
Ini berarti, pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan,

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, h. 157-158

sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*.<sup>28</sup>

Berdasarkan pemaparan tujuan kompensasi, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai dampak positif, baik bagi organisasi yang mengorbankan sumber dananya maupun pihak pekerja yang mengorbankan daya upayanya. Dampak positif yang dirasakan pihak pekerjanya adalah kepercayaan karyawan kepada pimpinan kerja, termasuk loyalitas karyawan di masa yang akan datang, dari rasa kepercayaan terhadap pimpinan kerjanya dan loyalitas karyawan di masa yang akan datang, akan mendongkrak semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, tentu saja hal ini akan memajukan organisasi dalam kegiatan usahanya. Namun, dampak negatif juga tidak dapat dihindarkan seperti lalai bekerja dengan berbagai alasan, serta bermalas-malasan dalam bekerja setelah kompensasi tersebut didapat. Tentu saja hal ini dapat merugikan organisasi/perusahaan.

#### **4. Macam-macam kompensasi**

Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>29</sup>

Ada banyak pendapat yang menyatakan tentang macam-macam kompensasi yang diterima oleh karyawan, Berikut ini penjelasannya:

---

<sup>28</sup> Indah Puji Hartattik, *Mengembangkan SDM.*, h. 244-245

<sup>29</sup> Afifuddin, *Manajemen Sumber.*, h. 164

a. Menurut Riva'i

Menurut Riva'i sebagaimana dikutip Indah Puji Hartatik, kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertanggung (tabungan hari tua serta saham kumulatif).
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan, kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.<sup>30</sup>

b. Menurut Mondy dan Noe

Mondy dan Noe dalam penggabean sebagaimana dikutip Indah Puji Hartatik, mengemukakan bahwa jenis kompensasi adalah:

1) Kompensasi langsung

- a) Gaji, yaitu imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.
- b) Upah, yaitu imbalan finansial yang langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji

---

<sup>30</sup> Indah Puji Hartatik, *Mengembangkan SDM.*, h. 248-249

atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

- c) Insentif, yaitu imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu, diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai, namun juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. sedangkan, yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

## 2) Kompensasi tidak langsung (Fringe Benefit)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sebagai contoh, asuransi kesejahteraan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.<sup>31</sup>

### c. Menurut Dessler

Dessler sebagaimana dikutip Indah Puji Hartatik menilai bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3) Ganjaran nonfinansial (*non financial rewards*), seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.<sup>32</sup>

Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial terdiri atas:

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, h. 249-250

<sup>32</sup> *Ibid.*, h. 251

a. Kompensasi finansial langsung, yaitu:

1) Upah

diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

2) Gaji

yang diartikan sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Bonus

Bonus adalah pemberian tambahan atas pencapaian prestasi tertentu. Bonus bisa diterapkan oleh perusahaan untuk seluruh karyawan. Bahkan ada beberapa perusahaan yang menerapkan bonus tetap setiap tahunnya, selain THR (Tunjangan Hari Raya).<sup>33</sup>

Pengertian bonus menurut Simamora sebagaimana dikutip Afifuddin adalah pembayaran sekaligus sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.<sup>34</sup>

Pengertian bonus menurut Sarwoto sebagaimana dikutip Afifuddin adalah:

- 1) Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
- 2) Diberikan secara sekali terima tanpa suatu pada ikatan pada ikatan pada masa yang akan datang.
- 3) Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.<sup>35</sup>

Dari beberapa kutipan pengertian bonus di atas dapat disimpulkan bahwa bonus adalah pemberian imbal balas jasa dari pihak perusahaan kepada pihak karyawannya di luar gaji pokok, atas tercapainya target kerja yang diberikan oleh

---

<sup>33</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (jogjakarta: Graha Ilmu, 2013) h. 132

<sup>34</sup> Afifuddin, *Manajemen Sumber.*, h. 167

<sup>35</sup> *Ibid.*,

perusahaan. Bonus merupakan bagian dari kompensasi finansial langsung.

Bonus menghabiskan biaya yang lebih rendah bagi pemberi kerja dibandingkan peningkatan imbalan kerja lainnya karena bukan bagian dari gaji pokok. Dengan meningkatnya popularitas bonus, bonus individu sering digunakan pada tingkat eksekutif dalam organisasi.

Bentuk lain bonus dapat berupa penghargaan untuk pegawai agar pegawai termotivasi untuk memberi kontribusi atau ide segar, pengembangan keterampilan baru, atau memperoleh sertifikasi profesional, bonus juga dapat diberikan sebagai pengakuan atas kinerja karyawan pada tim / organisasi.<sup>36</sup>

Bonus diberikan apabila pegawai mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus diatur berdasarkan kebijakan perusahaan karena tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan. Dessler sebagaimana dikutip Afifuddin menyatakan, “Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus.

---

<sup>36</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber*, h.132

Dalam pemberian bonus kepada pegawai, perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, pada awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah satu sampai dua kali gaji pokok pegawai.<sup>37</sup>

Bonus biasanya ada yang menetapkan bonus tetap dan bonus variable.

Bonus tetap (*fixed bonus*) adalah tambahan bonus (biasanya) 1 bulan gaji dalam setahun untuk semua karyawan. Tidak tergantung dari kondisi kemajuan perusahaan ataupun kinerja karyawan itu sendiri.

Bonus variabel (variabel bonus) adalah bonus yang diberikan dalam kondisi tertentu serta jumlah tertentu. Hal ini tergantung dari kondisi kemajuan perusahaan serta kinerja dari karyawan itu sendiri. Dalam pelaksanaannya bisa ditetapkan masing-masing; ada perusahaan yang menetapkan berdasarkan kondisi perusahaan saja (tergantung kebijakan direksi), ada perusahaan yang menetapkan berdasarkan kinerja karyawan dalam penilaian akhir tahun (biasanya sudah ada kriteria jumlah dan nilai kinerja karyawan). Atau bisa juga ditetapkan kedua – duanya.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Afifuddin, *Manajemen Sumber.*, h. 167-168

<sup>38</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber.*, h. 133-134

Bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk. *Pertama*, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu. *Kedua*, apa bila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. *Ketiga*, bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya jika seseorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.<sup>39</sup>

#### 4) Insentif

Diartikan sebagai imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (jakarta: PT Bumi Aksara, 2012) h. 269

<sup>40</sup> Indah Puji Hartatik, *Mengembangkan SDM.*, h. 252

- b. Kompensasi finansial tidak langsung/tunjangan, yaitu:
- 1) Program asuransi, merupakan jaminan atau pertanggung jawaban kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko finansial atas diri mereka, sesuai dengan jumlah polis yang disepakati. Jaminan ini diberikan oleh perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan asuransi.
  - 2) Program pensiun, program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif. Program ini bukanlah sesuatu yang diharuskan oleh pemerintah, sehingga hanya perusahaan swasta bertaraf nasional maupun internasional saja yang biasanya menggunakan program ini, selain instansi pemerintah yang memang diwajibkan memberikan dana pensiun kepada pegawai tetapnya.
  - 3) Bayaran saat tidak masuk kerja, yang termasuk dalam kategori ini adalah istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran.<sup>41</sup>

## **B. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.<sup>42</sup>

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, h. 252-253

<sup>42</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja.*, h. 7

kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.<sup>43</sup>

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> [www.Kajianpustaka.com](http://www.Kajianpustaka.com) diunduh pada 27 januari 2016

<sup>44</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja.*, h. 7

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktifitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.<sup>45</sup>

Berikut beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menialai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dari suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> *Ibid.*, h. 413

<sup>46</sup> [www.Kajianpustaka.com](http://www.Kajianpustaka.com) diunduh pada 27 januari 2016

### 3. Penilaian Kinerja

#### a. Pengertian Penilaian Kinerja

Pengertian penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.<sup>47</sup>

#### b. Proses Penilaian Kinerja

Banyak proses penilaian kinerja gagal karena mereka yang bertanggung jawab tidak berfikir melalui apa yang mereka lakukan. Mereka hanya mencontoh apa yang dilakukan organisasi lain tanpa memperhatikan perbedaan diantara organisasi. Sebagian memulai

---

<sup>47</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja.*, h. 187-188

dengan merancang format dan kemudian merancang proses untuk menyelesaikan format. Sebagian mendasarkan proses pada *job description* yang ketinggalan zaman, penyusunan sasaran yang buruk atau kurang mengembangkan kompetensi. Proses penilaian perlu sesederhana mungkin, tetapi dapat lebih kompleks sesuai dengan kebutuhan. Namun proses penilaian kinerja tidak boleh terlalu disederhanakan.

Menurut Harvard sebagaimana dikutip Wibowo, kerangka berfikir tentang desain dan implementasi penilaian kinerja dapat memberikan kontribusi untuk memperbaiki dan menjaga kinerja. Diakuinya bahwa tidak memerlukan energi luar biasa untuk mencapai proses penilaian yang efektif, tetapi tidak ada jalan pintas.

Setiap jenis organisasi yang berbeda bekerja dengan cara berbeda dan berada dalam lingkungan yang berbeda. Dengan demikian, tidak mungkin ada suatu proses penilaian yang sesuai untuk semuanya. Kompleksitas organisasi dengan organisasi terdiri dari banyak faktor, seperti tingkat pendidikan dan keterampilan pekerja, perpindahan pekerja, bisnis utama dan besarnya organisasi.

Menurut Allen sebagaimana dikutip Wibowo proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu: *timing*, *clarity*, dan *consistency*.

a) *Timing*

Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan diakhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil. Di antara kedua periode tersebut, manajer harus meng-*coach* pekerjanya setiap hari.

b) *Clarity*

Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas di awal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.

c) *Consistency*

Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.<sup>48</sup>

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Orang sering lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya *performance appraisal*. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, h. 190-192

- a) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- b) Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- c) Memberi target orang yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
- d) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
- e) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- f) Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
- g) Mendapatkan kesenangan khusus.
- h) Menyepakati tujuan pembelajaran.
- i) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- j) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- k) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- l) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya.
- m) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Dari apa yang diungkapkan Harvard di atas tampak jelas

bahwa penilaian kinerja bukan hanya untuk tujuan menilai sumber daya manusia saja, tetapi dapat dipergunakan untuk kepentingan organisasi yang lebih luas.<sup>49</sup>

#### d. Masalah dalam Penilaian Kinerja

Harvard Business Essentials sebagaimana dikutip Wibowo mengingatkan bahwa dalam penilaian kinerja perlu dihindari adanya dua masalah. *Pertama*, penilaian kinerja akan hanya berharga apabila dilakukan secara serius dan dengan perhatian dan objektivitas. Kekurangan akan hal ini akan menjadi kebiasaan

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, h. 192-193

birokratis yang mengganggu orang dan memakan waktu. *Kedua*, manajer tidak terlalu baik dalam mengukur kinerja terhadap tujuan. Sebagai hasilnya adalah pertimbangan subjektif, karena diwarnai oleh kepribadian, emosi, dan memori selektif.

Manajer hanya melihat sebagian aktivitas kerja pekerja sepanjang tahun. Sering kali, rekan pekerja dan pelanggan internal atau eksternal tahu lebih banyak tentang kinerja orang daripada manajer, mereka mengamati setiap hari. Karena kinerja pekerja pada bulan terakhir masih segar dalam pikiran manager, maka akan memberikan kontribusi lebih pada penilaian daripada seharusnya.

Oleh karena itu, sebaiknya jangan sepenuhnya menggantungkan pada pengamatan sendiri. Cari masukan dari sumber lain dengan siapa bawahan secara reguler berinteraksi. Disamping itu, perlu memelihara catatan kinerja dalam file untuk masing-masing bawahan.

Di atas segalanya, pendekatan penilaian kinerja dilakukan dengan semangat positif, sebagai peluang melakukan komunikasi tentang tujuan, mengidentifikasi dan mengoreksi masalah, dan mencari peluang untuk kinerja yang lebih baik.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> *Ibid.*, h. 196

### ***C. Account officer***

#### **1. Pengertian *Account Officer***

*Account officer* merupakan point of contact antara bank dan pihak customer, yang harus memelihara hubungan dengan customer, dan wajib memonitor seluruh kegiatan customer secara terus menerus.<sup>51</sup> *Account officer* melakukan analisa terhadap anggota/nasabah untuk menilai kemampuan membayar kembali dengan menilai prospek usaha berdasarkan data dan informasi yang tersedia. Setelah pencairan dana pembiayaan *account officer* mengawasi kegiatan usaha nasabah dan menyelesaikan permasalahan apabila terjadi pembiayaan macet.

#### **2. Peran *Account Officer* sebagai Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan Syariah**

Dalam bab ini, akan dibahas mengenai peran *account officer* pada lembaga keuangan.

##### **1. Peran dalam Analisis Pembiayaan**

Risiko pembiayaan bermasalah/macet dapat diperkecil dengan melakukan analisa pembiayaan, yaitu tujuan utamanya adalah menilai seberapa besar kemampuan dan kesediaan debitur mengembalikan pembiayaan yang mereka pinjam dan membayar margin keuntungan dan bagi hasil sesuai perjanjian pembiayaan.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Veithzal Rivai dan Andria Permata Veithzal, *Islamic Financial Management*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.353

<sup>52</sup> Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2010), h. 59

a. Prosedur Analisis Pembiayaan

Dengan memperhatikan ketentuan umum manajemen pembiayaan, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam prosedur analisis pembiayaan yaitu:

- 1) Prosedur analisis
  - a) Berkas dan pencatatan
  - b) Data pokok dan analisis pendahuluan, meliputi:
    - (1) Rencana pembelian, produksi, dan penjualan.
    - (2) Realisasi pembelian, produksi dan penjualan.
    - (3) Jaminan.
    - (4) Laporan keuangan.
    - (5) Data kualitatif dari calon debitur.
  - c) Penelitian data.
  - d) Penelitian atas realisasi usaha.
  - e) Penelitian atas rencana usaha.
  - f) Penelitian dan penelitian barang jaminan.
  - g) Laporan keuangan dan penelitiannya.
- 2) Keputusan permohonan pembiayaan
  - a) Bahan pertimbangan pengambilan keputusan
  - b) Wewenang pengambilan keputusan.<sup>53</sup>

b. Aspek-aspek Analisis Pembiayaan dan Perhitungan Pembiayaan

Aspek yang diperhatikan untuk menilai kelayakan pemberian pembiayaan kepada nasabah adalah sebagai berikut:

1) Aspek Yuridis

Di dalam aspek yuridis diberikan beberapa batasan untuk memudahkan pelaksanaan analisis, yaitu melalui penelitian yang meliputi legalitas pendirian perusahaan (badan usaha), legalitas

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, h. 61

usaha, legalitas pengajuan permohonan pembiayaan, dan legalitas barang-barang jaminan.

## 2) Aspek manajemen Perusahaan Debitur

Kesimpulan mengenai aspek ini harus dapat menentukan kecakapan manajemen dan keterampilan teknis. Alat analisis yang dapat digunakan dalam penerapan rencana bisnis antara lain adalah model 7 S dari Mc. Kisney, yakni staff, system, style, structure, skill, strategy, dan shared value akan saling mempengaruhi kinerja organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan.

Hal ini yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian dari aspek manajemen adalah:

- a) Usia perusahaan
- b) Kualifikasi dan kekompakan kerja pimpinan teras
- c) Kedudukan perusahaan di pasar
- d) Kemampuan mengelola harta perusahaan
- e) Kemampuan mengelola sumber daya manusia
- f) Kemampuan memperoleh keuntungan.

## 3) Aspek Teknis

Lingkup teknis dalam analisis pembiayaan adalah menilai apakah barang yang diproduksi customer dapat dibuat dengan kualitas yang baik dengan biaya produksi yang rendah sehingga laku dijual dan menguntungkan.

## 4) Aspek Jaminan

Salah satu persyaratan yang ditetapkan dalam rangka pemberian dalam rangka pemberian pembiayaan perbankan adalah penyerahan jaminan oleh calon customer. Pada umumnya suatu

lembaga keuangan mempunyai patokan bahwa harga (nilai) dari suatu jaminan harus melebihi dari jumlah pembiayaan yang disetujuinya. Keadaan ini sangat berkaitan dengan sikap hati-hati pihak lembaga keuangan terhadap kemungkinan terjadinya kemacetan pembiayaan di kemudian hari. Salah satu upaya untuk memperoleh pelunasan terhadap pembiayaan macet adalah melalui penjualan, pelelangan, atau pencarian jaminan yang disertakan oleh customer.<sup>54</sup>

5) Aspek Pemasaran

Kemampuan perusahaan dalam memasarkan hasil produksi mereka sangat mempengaruhi pengembalian pembiayaan. Semakin maju dan berhasil pemasaran hasil produksi akan semakin besar kemampuan perusahaan untuk meningkatkan jumlah penjualan dan keuntungan

6) Aspek keuangan

Aspek financial ini merupakan aspek yang sangat penting di dalam analisis permohonan pembiayaan.

Tujuan dilaksanakannya evaluasi aspek keuangan adalah untuk menilai:

- a) Kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan
- b) Struktur pendanaan operasi perusahaan
- c) Kemampuan perusahaan untuk melunasi pinjaman yang jatuh tempo
- d) Efisiensi pengolahan harta perusahaan dimasa lampau.

---

<sup>54</sup> Veithzal Rivai dan Andria Permata Veithzal, *Islamic Financial Management.*, h. 355-429

Dan hal tersebut dapat dilihat dari:

- a) Laporan keuangan perusahaan berupa neraca dan rugi laba perusahaan
- b) Analisa rasio keuangan
- c) Proyeksi arus kas calon debitur.<sup>55</sup>

c. Analisis Risiko dan Critical Point

Setiap pemberian pembiayaan selalu dihadapkan pada suatu risiko. Untuk itu, *account officer* harus mengantisipasi segala risiko yang akan timbul terhadap permohonan pembiayaan yang diajukan oleh customer sebelum pembiayaan tersebut diberikan. Berbagai risiko yang perlu diperhatikan oleh *account officer* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi enam, yakni risiko sifat usaha, risiko geografis, risiko politik, risiko ketidak pastian, risiko inflasi, dan risiko persaingan. Sedangkan *critical point* dari proyek, yaitu penelitian titik kritis yang akan menjadikan hambatan keberhasilan proyek.<sup>56</sup>

d. Perhitungan pembiayaan

Perhitungan pembiayaan adalah suatu cara perhitungan untuk menetapkan besarnya maksimal pembiayaan yang dapat diberikan kepada customer. Perhitungan pembiayaan dilaksanakan setelah dilakukan penilaian secara menyeluruh terhadap customer dan tidak terdapat hal-hal yang memberatkan untuk diberikan pembiayaan. Dapat pula dikatakan, perhitungan pembiayaan adalah penilaian terakhir sebelum pembiayaan disetujui.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah.*, h. 61-62

<sup>56</sup>Veithzal Rivai dan Andria Permata Veithzal, *Islamic Financial.*, h. 440

<sup>57</sup> *Ibid.*

## 2. Peran Dalam Pemasaran

Salah satu tugas penting seorang *account officer* adalah melakukan pemasaran produk perbankan, terutama produk yang berkaitan dengan pembiayaan.<sup>58</sup>

Artinya disamping memberikan fasilitas kepada customer atau grup atau terkait *account officer* harus pula mampu melakukan *cross selling* atas produk-produk bank dalam rangka peningkatan *fee base income*. Yaitu dengan mengefektifkan rencana pemasaran kepada customer.<sup>59</sup>

Dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa peran yang dilaksanakan *account officer* baik dari peran dalam pembiayaan maupun dalam pemasaran harus bersinergi dengan baik. Dalam perannya memasarkan produk pembiayaan *account officer* harus terampil dalam mencari nasabah sebanyak-banyaknya demi meningkatkan *fee base income* lembaga, namun itu semua juga harus disertai dengan kemampuan menganalisis yang mumpuni agar tidak salah dalam menilai nasabah sehingga dapat menyebabkan kerugian pada lembaga.

Namun terlepas dari pentingnya peran *account officer* dalam pembiayaan, secara umum *account officer* wajib:

- a) Mentaati semua ketentuan yang ditetapkan.
- b) Melaksanakan tugas secara jujur, obyektif, cermat, dan seksama.
- c) Menghindari diri dari pengaruh dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan pemohon penyaluran dana yang dapat merugikan bank.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Bintoro Suatmaji, "Tugas Account Officer", dalam <http://account-officer.blogspot.com/2014/01/tugas-account-officer.html> diunduh pada 27 januari 2016

<sup>59</sup> Veithzal Rivai dan Andria Permata Veithzal, *Islamic Financial.*, h. 353

<sup>60</sup> Muhammad, *Prosedur Operasional Bank Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), h.

## **BAB III**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah Berdirinya BMT Mitra Ummat Rumbia**

Koperasi Jasa Keuangan Syariah *Baitul Maal Wat Tamwil* Mitra Ummat Rumbia berdiri sejak 07 Desember 2001 dengan izin operasional PINBUK Propinsi Lampung, setelah sebulan berdiri tepatnya tanggal 08 Agustus 2001 BMT Mitra Ummat Rumbia resmi mendapat Badan Hukum Koperasi.

BMT Mitra Ummat Rumbia didirikan oleh 44 (empat puluh empat) Orang yang saat ini masih berstatus menjadi anggota pendiri BMT Mitra Ummat Rumbia berkeinginan menyatukan visi dan misi serta tujuan untuk menyatukan langkah demi terwujudnya suatu badan keuangan yang dapat melayani usaha mikro.

Misi BMT Mitra Ummat Rumbia: Mewujudkan Koperasi Jasa Keuangan Syariah yang sehat, kokoh dan profesional.

Visi BMT Mitra Ummat Rumbia:

1. Menjalankan kegiatan usaha yang tertib administrasi, transparan dan sesuai ketentuan syariah
2. Memperkuat Kelembagaan, Permodalan dan Jaringan Kerja.
3. Menyelenggarakan Pelayanan yang prima dan berbasis IT.

Dengan tujuan: “Meningkatkan kesejahteraan anggota serta ikut membangun ekonomi ummat dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju dan makmur berdasarkan syariat islam”.

Rencana jangka panjang BMT Mitra Ummat Rumbia dalam rangka bersama membangun ekonomi ummat yang syar’i, BMT Mitra Ummat Rumbia akan terus mengembangkan sayap dalam rangka melayani dan membina masyarakat dari segala penjuru demi terwujudnya kemakmuran bersama. Salah satu hal yang sedang dan akan terus dilakukan oleh BMT Mitra Ummat Rumbia adalah dengan membuka cabang-cabang baru di beberapa wilayah potensial di Propinsi Lampung.

## **B. Kegiatan Usaha BMT Mitra Ummat Rumbia**

BMT Mitra Ummat Rumbia memberikan pelayanan simpanan, pembiayaan dan jasa pembayaran untuk anggota.

Di bidang simpanan produk yang ditawarkan diantaranya:

1. Simpanan *Mudharabah*
2. Simpanan *Tarbiyah*
3. Simpanan Hari Raya Idul Fitri
4. Simpanan Hari Raya Idul Adha
5. Simpanan Aqiqah
6. Simpanan *Wadi’ah*
7. Simpanan Haji

produk yang ditawarkan adalah sebagai berikut:

1. Pembiayaan *Musyarakah*
2. Pembiayaan *Mudharabah*
3. Pembiayaan *Murabahah*
4. Pembiayaan *Ijarah*
5. Pembiayaan *Bai' Al-Istishna*
6. Pembiayaan Ar-Rahn

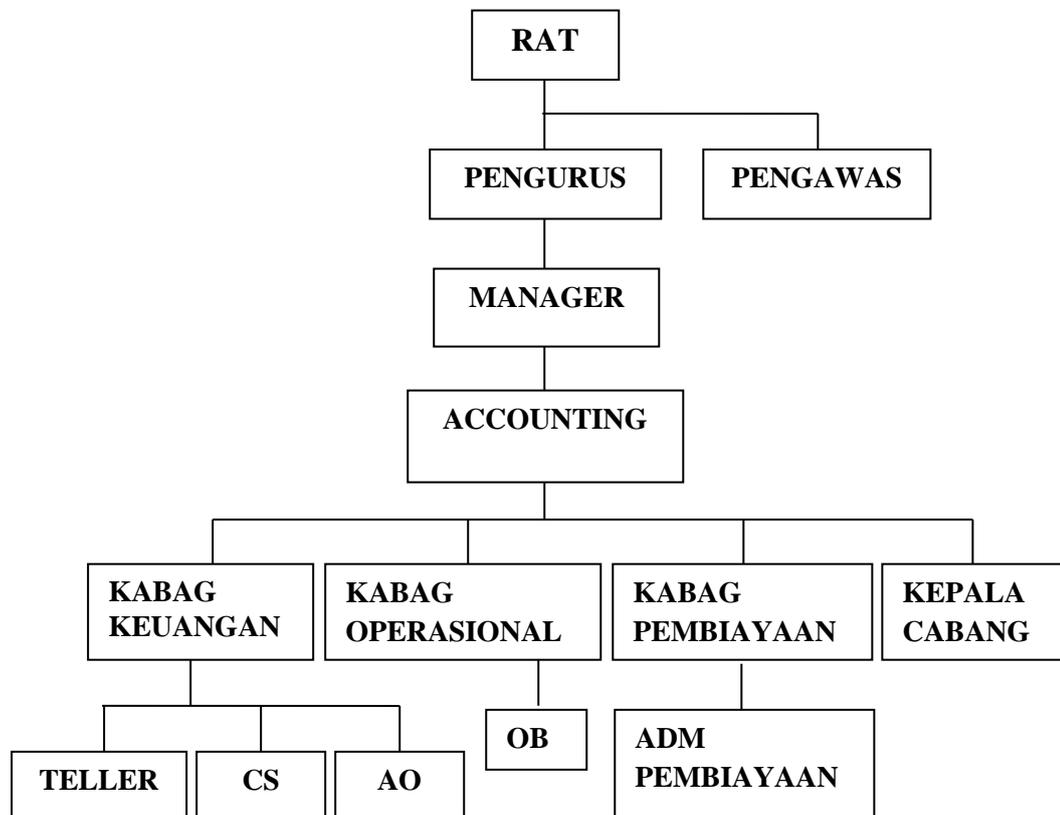
Jasa yang ditawarkan kepada anggota diantaranya:

1. Transfer Real Time Online
2. Tarik tunai jaringan ATM Permata, ATM Bersama, ALTO, VISA, Master Card dan LINK.
3. Pembayaran isi ulang pulsa.
4. Pembayaran kartu kredit.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> Dokumen BMT Mitra Ummat Rumbia.

### C. Struktur Organisasi dan Personal BMT Mitra Ummat Rumbia



Sumber: Struktur Organisasi BMT Mitra Ummat Rumbia. 2014

Tabel Struktur Organisasi BMT Mitra Ummat Rumbia<sup>62</sup>

No	Jabatan	Nama
1.	Pengawas	Tohani, S.Pd.I Eman Supriatman, S.Pd
2.	Ketua	Eka Siswanta, S.Pd Ngatimin, M.Pd
3.	Bendahara	Basri
4.	Manager	Sarjudin, S.Ag
5.	Manager Pembiayaan	Teguh Wijaya, SE.I
6.	Kabag <i>accounting</i>	Puryanto HS
7.	Kabag Keuangan	Suryaningsih

<sup>62</sup> Dokumen Struktur Pengelola BMT Mitra Ummat Rumbia, Tahun 2014

8.	Kabag Operasional	Havisa Viardis, SE.I
9.	Kabag Pembiayaan	Samudi
10.	Kepala Cabang	Nursidik
11.	<i>Accounting</i>	Suraji Umar Dhany, R, A.Md
12.	<i>IT Sport</i>	Ari Sriyanto, Spd.I
13.	<i>Teller</i>	Mey lina PW, S.Pd.I Bahar Purnomo Miftahul Jannah Umi Kultum
14.	Adm Pembiayaan	Dwiana Kurniawan
15.	<i>Account Officer</i>	Andreas H. Miski M. Amin R. Samsuri Ahmad Thohir Khoirul Anam Budi Santoso Rikawati Dedi Handoko Khoirul Anwar Kastini Arif Ardiyansyah
16.	<i>Customer Service</i>	Musrotul jannah, S.Pd.I Lina Budiarti
17.	<i>Office Boy</i>	Rohmad

**D. Dampak Kompensasi Bonus Terhadap Kinerja *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia**

Berhasil atau tidaknya suatu lembaga banyak tergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai sifat dan keadaannya. Dalam menanggapi persaingan kerja yang semakin ketat ini BMT Mitra Ummat Rumbia mempunyai cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Salah satu diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi bonus terutama ditujukan kepada kinerja karyawan *Account Officer* (AO). Karyawan

*Account Officer* (AO) adalah salah satu bagian operasional lembaga keuangan yang berperan dalam pembiayaan bagi anggota, begitu juga di BMT Mitra Ummat Rumbia.

Hasil dari kegiatan penelitian di BMT Mitra Ummat Rumbia dapat diketahui bahwa tugas *Account Officer* (AO) terkait dengan pengelolaan BMT Mitra Ummat Rumbia adalah sebagai berikut:

a. Tugas *Account Officer* (AO) Funding:

1) Mencari anggota pembiayaan.

*Account Officer* (AO) merupakan salah satu ujung tombak lembaga dalam memasarkan produk, untuk itu seorang *Account Officer* (AO) juga harus memiliki *skill* marketing untuk dapat memasarkan produk pembiayaan.

2) Melakukan penagihan terhadap anggota pembiayaan.

*Account Officer* (AO) selalu melakukan penagihan terhadap anggota yang telah melakukan akad pembiayaan dengan lembaga sesuai tempo yang telah disepakati.

3) Melakukan pengawasan dan monitoring usaha anggota pembiayaan.

*Account Officer* (AO) selalu melakukan pengawasan atau pemantauan terhadap usaha anggota yang telah melakukan akad pembiayaan dengan lembaga, supaya jika dikemudian hari terjadi kemacetan atau gagal bayar pada anggota pihak BMT sudah mengetahui penyebabnya dan solusinya.

b. Tugas *Account Officer* (AO) Landing :

- 1) Mencari anggota simpanan.

*Account Officer* (AO) selalu mencari anggota baru yang hendak menabung pada lembaga.

- 2) Melakukan penarikan simpanan ke anggota.

*Account Officer* (AO) selalu melakukan penarikan simpanan kepada anggota yang telah melakukan simpanan kepada lembaga sesuai tempo yang telah disepakati.

- 3) Melakukan promosi simpanan.

*Account Officer* (AO) juga harus memiliki *skill* marketing untuk dapat memasarkan produk simpanan, supaya menarik anggota baru.

Untuk mempertahankan kualitas kinerja karyawannya terutama karyawan *Account Officer* (AO) pimpinan BMT Mitra Ummat Rumbia selalu memperlakukan karyawan dengan baik agar mereka tetap semangat dalam bekerja, selain itu pimpinan BMT Mitra Ummat Rumbia selalu melakukan pengukuran kinerja karyawannya untuk memprioritaskan hasil kerja karyawannya terutama karyawan *Account Officer* (AO), pengukuran tersebut dengan cara :

- 1) Pencapaian target tagihan minimal 95% per bulan.
- 2) NPF tidak boleh melebihi 2%.
- 3) Target *outstanding* naik 20% per tahun.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Wawancara dengan Bapak Sarjudin, Manager, 11 februari 2016.

Hasil dari wawancara dengan Misdi dan Kastini, selaku karyawan *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia, mengatakan bahwa selama ini tidak pernah ada hambatan yang berarti, hanya dalam beberapa waktu terakhir ini karena musim yang kurang baik, maka cukup sulit untuk mencari anggota pembiayaan yang baru.<sup>64</sup>

Dalam memikat karyawan yang cakap dan mempertahankan karyawan yang telah ada, pimpinan BMT Mitra Ummat Rumbia menerapkan kompensasi bonus yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah yang telah diberikan oleh karyawan terutama karyawan *Account Officer* (AO) Kepada BMT Mitra Ummat Rumbia serta mengatur pemberian kompensasi bonus tepat pada waktunya. Pimpinan BMT Mitra Ummat Rumbia telah menetapkan standar untuk karyawan *Account Officer* (AO) agar dapat memperoleh kompensasi bonus tersebut, standar tersebut diantaranya:

a. *Account Officer* (AO) Funding.

- 1) Mencapai target penagihan dan outstanding pembiayaan.
- 2) Untuk target penagihan angsuran persentasenya 95% dari target yang diberikan.
- 3) Untuk outstanding pembiayaan targetnya 20% kenaikan dari tahun sebelumnya, Untuk akhir tahun.

---

<sup>64</sup> Wawancara dengan Misdi dan Kastini, *Account Officer*, 11 februari 2016.

b. *Account Officer* (AO) Landing.

- 1) Mencapai target 95% untuk penarikan simpanan.
- 2) Kenaikan saldo simpanan 40% dari tahun sebelumnya. Untuk akhir tahun.

Selain standar ketentuan untuk memperoleh kompensasi bonus yang telah ditetapkan oleh pimpinan BMT Mitra Ummat Rumbia pada paragraf diatas, pimpinan BMT Mitra Ummat Rumbia Memberikan kompensasi bonus kepada karyawan *Account Officer* (AO) berupa:

1) Bonus dalam bentuk uang.

Bonus dalam bentuk uang diberikan diluar gaji pokok, bonus dalam bentuk uang ini diberikan sebagai upah jasa atas tercapinya target standar kerja yang telah ditentukan dari BMT.

2) Bonus dalam bentuk fasilitas.

Bonus dalam bentuk fasilitas diberikan oleh BMT berupa pentaris kendaraan bermotor untuk memperlancar transportasi dalam aktivitas kerjanya, bonus dalam bentuk fasilitas ini diberikan oleh BMT pada karyawannya atas tecapainya kinerja yang baik.

3) Bonus dalam bentuk jabatan.

Bonus dalam bentuk jabatan diberikan oleh BMT atas prestasi kerja yang baik dan lamanya masa kerja pada BMT , bonus dalam bentuk jabatan ini adalah sebagai kepala cabang BMT. Bonus dalam bentuk jabatan ini akan

diberikan kepada karyawannya ketika BMT Mitra Ummat Rumbia akan mendirikan kantor cabang baru.<sup>65</sup>

Arif Ardiansyah, Andreas H, dan Dedi Handoko, selaku karyawan *Account Officer* (AO) Lending di BMT Mitra Ummat Rumbia menjelaskan bahwa hampir setiap bulan beliau mendapatkan kompensasi bonus berupa uang dan pelatihan Sumber daya manusia (SDM), beliau mendapatkan kompensasi tersebut karena mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh manajemen seperti penjelasan ketentuan pada paragraf diatas. Caranya dengan membuat rencana strategis dan melaksanakan rencana tersebut dengan terus berkonsultasi dengan atasan. Dampak positif pemberian kompensasi bonus yang dirasakan sendiri oleh Arif Ardiansyah, Andreas H, dan Dedi Handoko sebagai karyawan *Account Officer* (AO) Lending diantaranya adalah menjadi lebih semangat kerja, ada sesuatu yang dituju dan membuat rasa lelah kerja itu terbayar, menjadi mempunyai skala prioritas dalam hidup<sup>66</sup>

Sedangkan menurut penjelasan Misdi dan Kastini, selaku karyawan *Account Officer* (AO) Funding di BMT Mitra Ummat Rumbia mengatakan bahwa dalam memenuhi target sebagai karyawan *Account Officer* (AO) Funding untuk mendapatkan kompensasi bonus terasa sedikit berat karena harus memenuhi pencapaian target tagihan minimal 95% per bulan dan untuk outstanding pembiayaan targetnya 20% kenaikan dari tahun sebelumnya, untuk akhir tahun. Hal ini membuat karyawan *Account Officer* (AO) Funding

---

<sup>65</sup> Wawancara dengan Bapak Sarjudin, Manager, 11 februari 2016.

<sup>66</sup> Wawancara dengan Arif Ardiansyah, Andreas H, dan Dedi Handoko, *Account Officer*, 11 februari 2016.

di BMT Mitra Ummat Rumbia terkadang sedikit malas bekerja dalam menjalankan tugasnya.<sup>67</sup>

Melalui pemberian kompensasi bonus terhadap kinerja karyawan *Account Officer* (AO), memberikan dampak positif dan negatif bagi BMT Mitra Ummat Rumbia, dampak positifnya yaitu, mampu mendongkrak semangat kerja karyawan *Account Officer* (AO) sehingga membaiknya neraca keuangan BMT Mitra Ummat Rumbia dan meningkatnya prestasi kerja karyawan.<sup>68</sup> Dampak positif pemberian kompensasi bonus yang dirasakan sendiri oleh karyawan *Account Officer* (AO) diantaranya adalah menjadi lebih semangat kerja, ada sesuatu yang dituju dan membuat rasa lelah kerja itu terbayar, membuat karyawan *Account Officer* (AO) menjadi mempunyai skala prioritas dalam hidup. Adapun dampak negatif yang dirasakan oleh karyawan *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia yaitu, rasa malas dalam menjalankan tugasnya karena tingginya target yang diberikan kepada karyawan *Account Officer* (AO) Oleh pimpinan BMT Mitra Ummat Rumbia.

Sesuai dengan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa dampak kompensasi bonus terhadap kinerja *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia, sudah sesuai dengan teori pembahasan. Pada umumnya pemberian kompensasi bonus yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi lembaga dan karyawan. Lembaga akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan

---

<sup>67</sup> Wawancara dengan Misdi dan Kastini, *Account Officer*, 11 februari 2016.

<sup>68</sup> Wawancara dengan Bapak Sarjudin, Manager, 11 februari 2016.

menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi bonus sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan lembaga. Tidak terkecuali BMT Mitra Ummat Rumbia dalam memikat karyawan yang cakap dan mempertahankan karyawan yang telah ada, pimpinan BMT Mitra Ummat Rumbia menerapkan kompensasi bonus yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan terutama karyawan *Account Officer* (AO) Kepada BMT Mitra Ummat Rumbia serta mengatur pemberian kompensasi bonus tepat pada waktunya.

Dalam pemberian tugas kepada karyawannya terutama pada karyawan *Account Officer* (AO) sudah terkait dengan pengelolaan BMT. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan pimpinan BMT Mitra Ummat Rumbia bahwa pimpinan BMT Mitra Ummat Rumbia memberikan peran dan tugas karyawan *Account Officer* (AO) sesuai dengan posisi jabatannya, karena salah satu tugas penting *Account Officer* (AO) adalah melakukan pemasaran produk perbankan, terutama produk yang berkaitan dengan pembiayaan. *Account Officer* (AO) merupakan salah satu ujung tombak pada BMT Mitra Ummat Rumbia dalam memasarkan produk, untuk itu seorang *Account Officer* (AO) pada BMT Mitra Ummat Rumbia juga harus memiliki *skill* marketing yang baik untuk dapat memasarkan produk pembiayaannya dalam upaya menarik minat calon nasabahnya. Untuk memacu kinerja *Account Officer* (AO), pimpinan BMT Mitra Ummat Rumbia memberikan

jaminan kompensasi bonus bagi karyawan *Account Officer* (AO) bagi mereka yang mampu memenuhi dan mencapai target ketentuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi yang ideal terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pada hakikatnya kompensasi finansial terdiri atas gaji/upah, prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kumulatif). Sedangkan kompensasi nonfinansial terdiri atas peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Hasil penelitian dari BMT Mitra Ummat Rumbia bahwa kompensasi yang telah didapat oleh karyawan terutama *Account Officer* (AO) adalah kompensasi finansial berupa bonus, kompensasi bonus diberikan kepada *Account Officer* (AO) sebagai balas jasa BMT kepada *Account Officer* (AO) atas kinerja yang diberikan kepada BMT dalam pencapaian target kerja yang telah ditentukan, pemberian kompensasi bonus ini selain diberikan untuk membalas jasa karyawan, ternyata juga meningkat semangat kerja *Account Officer* (AO). BMT Mitra Ummat Rumbia disamping memberikan kompensasi finansial, BMT memberikan pula kompensasi nonfinansial berupa bonus dalam bentuk fasilitas dan jabatan. Bonus dalam bentuk fasilitas diberikan oleh BMT berupa *iventaris* kendaraan bermotor untuk memperlancar transportasi dalam aktivitas kerjanya, bonus dalam bentuk fasilitas ini diberikan oleh BMT pada *Account Officer* (AO) atas tercapainya

target yang telah ditentukan. Sedangkan Bonus dalam bentuk jabatan diberikan oleh BMT atas prestasi kerja yang baik dan lamanya masa kerja pada BMT dan pada saat BMT Mitra Ummat Rumbia akan membuka cabang kantor baru, bonus dalam bentuk jabatan ini adalah sebagai kepala cabang BMT. Dapat diketahui bahwa penerapan sistem kompensasi di BMT Mitra Ummat Rumbia sudah sesuai dengan kompensasi yang ideal, tetapi ada pula penerapan kompensasi tambahan diluar kompensasi yang ideal pada pemberian kompensasi nonfinansial.

Dampak kompensasi bonus terhadap kinerja *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia dapat disimpulkan bahwa berdampak positif dan negatif bagi BMT Mitra Ummat Rumbia dan kinerja *Account Officer* (AO) nya. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan Arif Ardiansyah, Andreas H, dan Dedi Handoko, selaku *Account Officer* (AO) Lending di BMT Mitra Ummat Rumbia, beliau mengatakan bahwa sering mendapatkan kompensasi bonus tersebut bahkan hampir untuk setiap bulannya, dan beliau mengatakan merasakan dampak yang positif untuk kinerjanya sendiri yaitu menjadi lebih semangat kerja, ada sesuatu yang dituju dan membuat rasa lelah kerja itu terbayar, dan mempunyai skala prioritas dalam hidup. Tentu saja dari dampak yang diperoleh oleh karyawan *Account Officer* (AO), memberikan dampak yang positif bagi BMT Mitra Ummat Rumbia yaitu mampu mendongkrak semangat kerja karyawan *Account Officer* (AO) lainnya sehingga membaiknya neraca keuangan BMT Mitra Ummat Rumbia dan meningkatnya prestasi kerja karyawan lainnya. Namun ada pula sebagian

karyawan *Account Officer* (AO) yang merasakan dampak negatif dari pemberian kompensasi bonus tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Misdi dan Kastini, selaku karyawan *Account Officer* (AO) Funding mengatakan bahwa, sedikit berat dalam menjalankan tugasnya, sehingga terkadang menimbulkan rasa malas dalam bekerja. Karena target yang diberikan kepada *Account Officer* (AO) tersebut cukup tinggi dalam pencapaiannya.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dampak Kompensasi Bonus yang diperoleh *Account Officer* (AO) di BMT Mitra Ummat Rumbia berdampak positif dan negatif, dampak positif dirasakan oleh *Account Officer* (AO) Lending yaitu, meningkatnya semangat kerja, adanya target kerja, terbayarnya rasa lelah, dan mempunyai skala prioritas dalam hidup. Sehingga *Account Officer* (AO) nyaman dalam bekerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh BMT. Dampak negatif dirasakan oleh *Account Officer* (AO) Funding yaitu timbulnya rasa sedikit malas dalam bekerja, karena tingginya target pencapaian kompensasi bonus yang diberikan oleh BMT Mitra Ummat Rumbia.

#### **B. Saran**

##### 1. Bagi Manager BMT Mitra Ummat Rumbia

Manager BMT Mitra Ummat Rumbia diharapkan untuk tetap menerapkan kompensasi bonus yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan terutama *Account Officer* (AO) kepada BMT Mitra Ummat Rumbia serta mengatur pemberian kompensasi tepat pada waktunya, untuk meningkatkan semangat kerja *Account Officer* (AO)

2. Bagi *Account Officer* (AO) BMT Mitra Ummat Rumbia

*Account Officer* (AO) BMT Mitra Ummat Rumbia diharapkan untuk terus meningkatkan semangat kerjanya, dan terus berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh BMT untuk mendapatkan Kompensasi Bonus yang telah dijanjikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, *Manajemen Sumber daya manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2015.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Buchori, Nur syamsudin, *Koperasi syariah*, Tangerang: Pustaka Aufa Media, 2012.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Andi Offsite, 1980.
- Hartatik, Indah Puji, *Mengebangkan SDM*, Jogjakarta: Laksana, 2014.
- Kountor, Rony, *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Moleong, Lexy J., *Metode Penelitian*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.
- Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2010.
- Muhammad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000.
- Muhammad, *Prosedur Operasional Bank Syariah*, Yogyakarta: UII Press, 2000.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, *Merodologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Riani, Asri Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Jogjakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Rivai, Veithzal dan Andria Permata Veithzal, *Islamic Financial Management*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2004.

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.

Soemitra, Andri, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: kencana, 2009.

Sugiyono, *Metode Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.

<http://account-officer.blogspot.com/2014/01/tugas-account-officer.html>.

[www.muamalat-institute.com](http://www.muamalat-institute.com).

[www.skripsi-ilmiah.blogspot.com](http://www.skripsi-ilmiah.blogspot.com).

[www.Kajianpustaka.com](http://www.Kajianpustaka.com).

## **RIWAYAT HIDUP**



Peneliti lahir di Metro pada tanggal 20 juni 1994. Merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Thohani dan Ibu Sudarni. Peneliti bersekolah di SD Negeri 2 Reno Basuki, kemudian melanjutkan di SMP Negeri 1 Rumbia, dan pada tahap menengah atas melanjutkan belajar di SMA Negeri 1 Rumbia di kelas Ilmu Pengetahuan Sosial 1. Dan pada tahun 2012 peneliti melanjutkan studi perguruan tinggi di STAIN Jurai Siwo Metro di program studi D3 Perbankan Syariah.